الضغط والقلق لدى المعلمين

تأليف
Chris Kyriacou

ترجمة
وليد العمري

مراجعة وتقديم
د. محمد جهاد جمل

دار الكتاب الجامعي
UNIVERSITY BOOK HOUSE

الضغط والقلق لدى المعلمين

هذه ترجمة عربية مصرح بها لكتاب

Stress-Busting For Teachers

للمؤلف

Chris Kyriacou

هذه ترجمة عربية مصرح بها لكتاب

Stress-Busting For Teachers

للمؤلف

Chris Kyriacou

الضغط والقلق لدى المعلمين

تأليف

Chris Kyriacou

ترجمة

وليـد العمـري

مراجعة وتقديم

د . محمد جهاد جمل

الناشر
دار الكتاب الجامعي
غزة – فلسطين

2008

الحقوق جميعها محفوظة للناشر

جميع حقوق الملكية الأدبية والفنية محفوظة لدار الكتاب الجامعي غزة - فلسطين. ويحظر طبع أو تصوير أو ترجمة أو إعادة تنضيد الكتاب كاملا أو مُجَزَّأً أو تسجيله على أشرطة كاسيت أو إدخاله على الكمبيوتر أو برمجته على اسطوانات ضوئية إلا بموافقة الناشر خطيا.

Copyright ©

All rights reserved

& الطبعة الثانيـة &

1429هـ - 2008 م

الموزع الوحيد

دار الكتـاب الجامعي

عضو اتحاد الناشرين العرب

عضو المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين

العين - الإمارات العربية المتحدة

ص.ب. 16983

هاتـف: 00971-3-7554845

فاكس: 00971-3-7542102

E-mail: bookhous@emirates.net.ae

تنفيذ وطباعة وإخراج: كمبيورايتر Compu_Writer للطباعة والإخراج الفني "عادل محمود ندا" القاهرة

’ (00202- 33859758) و (002- 0100390516)

s المحتويات g

الموضوع **الصفحة**

مقدمة المراجع 11
تمهيد 13
مقدمة 15

الفصل الأول

ما هو الضغط ؟

تعريف الضغط 23
الأعراض الشائعة للضغط 25
ما الذي يفجر الضغط؟ 30
مدى انتشار الضغط 34
هل المعلمين ميالين إلى الضغط؟ 36
  1- النوع الأول من الشخصية 37
  2- الموضع الخارجي للشخصية المسيطرة 38
  3- الشخصية العصبية 39
قياس الضغط 43

الفصل الثاني

مصادر الضغط

أسباب الضغط الشائعة 47
  تعليم الطلاب الذين ينقصهم التحفيز والدافع 48

الحفاظ على النظام 49
ضغوطات الوقت والعمل 52
التأقلم مع التغيير 53
التقييم من الآخرين 54
التعامل مع الزملاء 55
المركز والشعور بالذات 56
الإدارة 58
صراع الدور والغموض 59
ظروف العمل السيئة 60
مصادر الضغط لدى المعلمين 61
تقييم المعلم 62
التعامل مع السلوكيات السيئة 63
التأقلم مع ضغط العمل 63
القيام بالتدريس الجيد 64
تحضير الدروس 64
التعامل مع المسؤوليات 64
عدم التعامل مع المعلم على أنه معلم حقيقي 65
تعديل الأفكار والصورة 65
التأقلم مع الطاقم 66
تدريس المواضيع الحساسة 66
تحديد مصادر الضغط لديك 67

الفصل الثالث

استباق الضغط

إدارة الوقت 73
لغة الجسد الثابتة والواضحة 81
أربع خطوات للتواصل الثابت 82

المهارات التنظيمية 83
التحضير والتخطيط والأعداد الجيد 84
التنبؤ بالمشاكل 84
تطوير عادات روتينية للتعامل مع الواجبات 85
تسجيل الملاحظات للأمور التي ينبغي القيام بها 85
الصحة الجسدية 86
العناية بالصوت 87
هيئة ووضع الجسد 87
المحافظة على اللياقة 87
الصحة العقلية 87
الشخصية المتوازنة 88
الأسلوب الإيجابي تجاه المشاكل 88
قوة الذات 89

الفصل الرابع

إستراتيجيت التأقلم المباشرة

إجراءات التأقلم الشائعة 93
حاول أن تبقي المشاكل في سياقها 94
تجنب الصدام والصراع 95
حاول أن تسترخي بعد العمل 97
اتخذ إجراءً للتعامل مع المشاكل 97
احتفظ بمشاعرك تحت السيطرة 98
كرس وقتاً أطول لبعض الواجبات 99
عبر عن مشاكلك وناقشها مع الآخرين 100
تمتع بحياة عائلية سعيدة 100
التخطيط مسبقاً ووضع الأولويات 101
أنواع استراتيجيات التأقلم 103

التصدي للإثارة الشديدة 103
استراتيجيات العمل المباشرة 104
  الهجوم المباشر 105
  تعزيز المهارة والقدرة على العميل 107
  التأقلم مع الوضع 108
  إزالة مصدر الضغط 108
  طلب مساعدة أحد الزملاء 109

الفصل الخامس

استراتيجيات التأقلم للتخفيف من الضغط

التقليل من عملية الضغط 113
فهم الذات 115
الأساليب العقلية 117
  وضع الأمور في سياستها 117
  البحث عن روح الدعاية في الأمور 118
  التفكير بالأمور الإيجابية 119
  السيطرة العاطفية 119
الأساليب الجسدية 121
  تقليل القلق والضغط الجسدي في المدارس 122
  الاستراحة من وقت إلى آخر في المدرسة 122
  الاسترخاء بعد المدرسة 123
  ممارسة التمارين بعد الدوام المدرسي 124
  الاستمتاع بعد اليوم الدراسي 125
الاستمتاع بالحياة الشخصية 126
تطوير إجراءات التأقلم الشخصية 130

الفصل السادس

الذي يمكن أن تفعله المدارس لتقليل الضغط؟

المدرسة النموذجية 135
تحفيز المعلمين الجدد 140
إدارة المتطلبات التي تفرض على الطاقم 143
تعزيز ورفع الروح المعنوية للمعلمين 145
إيجاد مناخ من الدعم 149
نشاطات التطور المهني 151
التعامل مع المشاكل 153
ما يمكن أن تفعله المدرسة لتقليل الضغط 154

الفصل السابع

اتخاذ إجراء فوري

اتخاذ إجراء فوري 159

المراجع 161

مقدمة المراجع:

الضغط الذي يواجه المعلمون ينشأ من مصادر كثيرة، لكن التأقلم مع هذا الضغط يختلف من معلم إلى آخر.

إن المصادر الرئيسية للضغط قد يكون منشؤها قلة دافعية التلاميذ للتعلم، أو فقدان الضبط والنظام في الصف، أو التقلبات التي قد يتعرض لها المنهاج المدرسي، والإدارة أو عدم التخطيط ومداهمة الوقت، وقد ينشأ عن عدم التأقلم مع الزملاء، أو الشعور بأن هذه المهنة ليس لها احترام كاف من أفراد المجتمع.

إن أعباء التنظيم والتصحيح في الوقت المناسب، ومقابلة أولياء الأمور واستحضار التفسيرات الخاصة لكل تلميذ قد تزيد من التوتر والقلق وبالتالي الضغط. لقد توهم بعض المعلمين أن التأخر في تلبية كل المتطلبات في الوقت المحدد يجعلهم في حالة متحجرة في مكانهم لشعورهم بالتهديد الذي ينتج عنه الضغط ولعل هذا النوع من المعلمين ما يملهم إلى تناول الموضوعات بشيء من القبول والتيسير وعدم الشعور بالتهديد حتى ينجحوا في إنجاز مهماتهم.

إن الثقة بالنفس مدخل يلغي الإخفاق والفشل، وتفسير الأمور على أنها أبسط مما نظن هي السبيل إلى دفع الضغط أو التخفيف منه إلى مستوى مقبول وما عليك إلا أن تدرك الموقف بشكل كامل.

ولعل الشعور بالضغط وحملة في كل الأوقات يشعر المعلم بعدم الرضا الوظيفي، مما يؤثر سلباً في عملية التعليم، وبخاصة التعامل مع التلاميذ.

هذا الضغط الذي يواجه المعلمون له أساليب معالجة منها تبني استراتيجيات التدبر التي منها استخدام تقنيات الفعل المباشرة، أو تقنيات التسكين أو أخذ الأمور بشيء من اللامبالاة أو محاولة الابتعاد عن الارتباط الشخصي والعاطفي بالموقف وتبقى فكرة الاسترخاء من الحلول المواتية لمواجهة الضغط.

إن الكتاب الذي نتناوله اليوم يكشف لنا عن أسباب الضغط وظروفه ومخاطره، ويقدم لنا مجموعة من الأفكار والنصائح التي تقينا من هذا الضغط. كما يقدم لنا خلاصة تجارب سابقة انتاب أصحابها ضغطاً ناتجاً عن المهنة، ولكنه لا يترك القارئ في خضّم هذا الضغط. وإما يأخذ بأيدينا إلى برّ الراحة والتخلص من الضغط.

كتاب قلما نجد مثيله في اللغة العربية.

د . محمد جهاد جمل

تمهيد

تم تصميم هذا الكتاب لجميع المعلمين الذين يعانون من الضغط من وقت إلى آخر. حيث أصبح الضغط مصاحباً للعمل. وبالواقع فإن جميع الأعمال تؤدي إلى الضغط مع اختلاف الدرجة والطبيعية. وتبقى القدرة على التأقلم مع الضغط مهارة مهمة يجب على المعلمين أن يمتلكوها.

وهذا الكتاب يهدف إلى مساعدتك لتطوير استراتيجيات فعّالة لتستطيع أن تتأقلم مع الضغط. لقد استندت في تأليف هذا الكتاب إلى آراء المعلمين في كثير من ورش العمل التي أجريت في المدارس، والتي تبحث في إدارة الضغط واستندت أيضاً على الأبحاث التي قمت بها على المعلمين في السنوات العشرين الأخيرة.

وأرغب في هذا السياق أن أسجل المجال بالتدريس، لقد عرفت على مدار الأعوام الماضية الكثير من المدرسين الذين أقدّر لهم روح المسؤولية والالتزام بالمهنة تجاه عملهم. إن هؤلاء المعلمين ليسوا فقط قادرين على الوفاء بمتطلبات عملهم فهم أيضاً يتمتعون بإحساس أبوي رفيع تجاه الطلاب والزملاء والآباء.

وإنني على أتم الاقتناع أن سر نجاحهم يكمن في استخدامهم لاستراتيجيات فعالة لإدارة الوقت.

إهداء:

أهدي هذا الكتاب إلى زوجتي كريستين وإلى ابنتي هيلين والذين وقفوا إلى جانبي أثناء تأليف هذا الكتاب.

g m s

يعتبر التدريس من المهن الممتعة والتي توفر لك الفرصة بالاستمرار بالمواضيع التي تهمك، ومساعدة الأطفال على التعلم، والنجاح، والتطور والاستمتاع بالعمل من خلال الفريق. إلا أن هذا العمل يشكل تحدياً لدى المعلمين بما يؤدي إلى تكون الضغط لديهم، وبالتالي تبرز الحاجة لتكوين استراتيجيات لتقليل الضغط والتعامل معه. لقد تم تصميم هذا الكتاب لهذا الهدف. ويركز الكتاب على الجوانب العملية التي يمكنك القيام بها للتعامل مع الضغط بفاعلية واقتدار. بالإضافة إلى ذلك فإن هذا الكتاب يوفر فهماً لأسباب وكيفية حدوث الضغط.

إن الضغط هو أمر يشعر به كل مدرس من وقت إلى آخر، ولا يمكننا أن نتخيل عملاً لا يسبب ضغطاً. إلا أن المهارة تكمن بإيجاد وسائل تمكنك من التغلب على هذا الضغط، وبالتالي الشعور بالسعادة والراحة. إن مواجهة هذا التحدي والعمل على الشعور بالسعادة يشكل بحد ذاته عملاً ممتعاً؛ لأن التعرض للضغط ببساطة هو أمر طبيعي وصحي.

إلا أن هناك مهن مثل التعليم يواجه أصحابها تحدياً يكون خارج إطار سيطرتهم في بعض الأحيان.

إن هدف المعلم الأساسي هو توفير بيئة تعليمية مناسبة يستطيع من خلالها الأطفال والطلاب التعلم بسهولة ويسر.

ومهما تكن درجة كفاءة المعلم في توفير هذه البيئة فإن كثيراً من العمل يعتمد على الطلاب بالدرجة الأساسية في تصرفهم تجاه الدروس. ولا يمكنك كمعلم أن تجعل الطلاب يتصرفون بشكل لائق، ولكنك تقوم بأشياء تجعل من هذا الأمر شيئاً ممكناً.

وبنفس السياق هناك الكثير من الجوانب في عمل المعلم والتي قد تسبب الإحباط لهذا قد تعتمد غالباً على عمل زملاءك وقد تحتاج إلى الوقت والمصادر للقيام بهذا العمل. وأحياناً قد يخذلك الزملاء أو لا تساعدك البيئة بذلك. إن التعليم

بالدرجة الأساسية هو تطوير العلاقات بين الأفراد، والتي قد تكون هشة في بعض الأحيان.

إن طبيعة التدريس كمهنة تخلق مستوى عالٍ من الضغط لذلك يحتاج جميع المعلمين أن يطوروا مهارات خاصة لتقليل الضغط كجزء من مجموعة المهارات التي يحتاجونها بشكل عام.

ويواجه المعلمون الجدد والذين يقومون بتدريس الطلبة مشكلة كبيرة حيث أن كل شيء جديد لديهم لدرجة أن المعلم الجديد يعتقد أن الضغط هو جزء من التعليم.

ولكن إذا أمضيت بعض الوقت في تحليل أسباب الضغط ولماذا يحدث وماذا يمكن أن تفعل لتقليله فإنك ستجد أن نوعية التعليم لديك سوف تتحسن.

أما إذا كنت معلماً ذو خبرة فهناك مخاطر. لأنك قد تعودت على الضغط عبر السنين الطويلة. ولأنك قد أهملت تطور المهنة وفشلت في إدراك كيف تؤدي جوانب معينة من ممارستك الحالية تؤدي إلى ضغط غير ضروري.

إن استراتيجيات التأقلم ليست شيئاً تطوره لمرة واحدة، بل هو عملية مستمرة خلال المهنة وتحتاج إلى تطوير وتعديل يأخذ بالاعتبار تغير الشخصية والعمل معاً.

وقد تم تصميم هذا الكتاب ليمكّنك من التعامل مع الضغط بفاعلية عن طريق الجمع ما بين فهم الضغط واتخاذ إجراءات عملية لتقليل الضغط على مستوى العمل.

ويركّز **الفصل الأول** على أسباب الضغط لدى المعلمين. مما يوفر الفصل فهماً لتطوير تصور خاص بك للتخلص من هذا الضغط.

أما **الفصل الثاني** فيركز على مصادر الضغط الرئيسية التي يواجهها المعلمون. إن ما يقلق معلماً ما يختلف عن ما يقلق آخر. ولكن هناك مصادر محدودة شائعة تم تحديدها من قبل المعلمين. وسيتم الطلب منك في نهاية الفصل أن تحدد مصادر القلق لديك. ويحدد **الفصل الثالث والرابع والخامس** الأساليب العملية التي يمكن اتخاذها لتقليل الضغط. حيث يركز **الفصل الثالث** على المهارات والأساليب التي تمكنك

من التعامل مع سلسلة من الأوضاع بطريقة تضمن تقليل الضغط. أما **الفصل الرابع** فيدرس الأساليب التي يمكن اتخاذها للتعامل مباشرة مع مصادر الضغط بأسلوب حل المشاكل والقضاء عليها.

يركز **الفصل الخامس** على تجربة الضغط والإجراءات التي يمكن اتخاذها لتقليل الشعور بالضغط الجسدي والعقلي.

أما **الفصل السادس** فيدرس الإجراءات التنظيمية التي يمكن للمدارس اتخاذها لتقليل الضغط عند طاقم المدرسين. ويشمل ذلك توفير الدعم للمعلمين من قبل الإدارة للتعامل مع حالات الضغط.

وأخيراً فإن **الفصل السابع** يوضح ويحدد أهم الإجراءات للتعامل مع الضغط، والأخذ بإجراءات الكتاب. إن مجرد قراءة هذا الكتاب سوف تساعد في تقليل الضغط، ولكن لابد من اتخاذ إجراءات عملية فورية إذا أردت أن تحقق فوائد لتخفيف الضغط.

الفصل الأول

ما هو الضغط ؟

What is Stress?

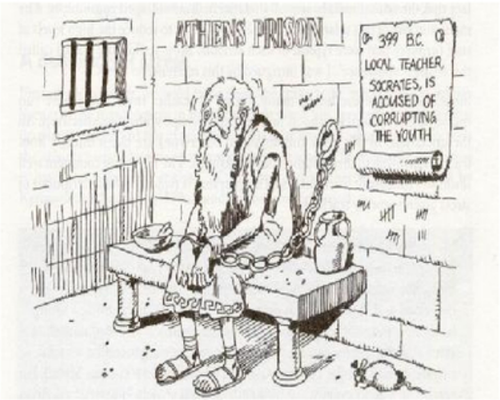
الأهداف التعليمية

يتوقع في نهاية الفصل أن يكون القارئ قادراً على:

- ★ أن يميز بين أنواع الضغط التي تسببها الأعمال المختلفة.
- ★ أن يعدد مجالات الضغط في مهنة التعليم.
- ★ أن يعرّف الضغط في مهنة التعليم.
- ★ أن يوضح الأعراض الشائعة للضغط.
- ★ أن يقارن بين عناصر الضغط: الموسيقى، الجسدي، العاطفي.

خلال العشرين سنة الماضية تم كتابة الكثير حول كمية الضغط الذي يتعرض له الناس بسبب قيامهم بأنواع مختلفة من الأعمال. ومن بين الوظائف التي تم تحديدها، احتل التعليم المراكز الأولى. إن هدف هذا الكتاب هو توفير الفهم الضروري لأسباب الضغط والإجراءات التي يمكن اتخاذها لتقليل الضغط الذي تتعرض له.

ومن الجدير بالقول، إن جميع الوظائف تسبب الضغط، ولا يمكننا القضاء على الضغط كلياً ولكننا نستطيع أن نطوّر أساليب مهنية تقلل من حدوث الضغط في المقام الأول وتطوير استراتيجيات فعّالة للتعامل مع هذا الضغط الناتج.


ATHENS PRISON
399 B.C.
LOCAL TEACHER SOCRATES, IS ACCUSED OF CORRUPTING THE YOUTH

ولا يمكن القول إن ظاهرة الضغط في التعليم هي ظاهرة جديدة كما توضح المقالة التالية والتي نشرت عام 1879م في مجلة سكول ماستر.

> تقول هذه المقالة "حدثت حالة انتحار في منطقة وولتش حيث قام عميد كلية ووليش العسكرية بإطلاق النار على نفسه يوم السبت الماضي وقد أشار شقيق العميد بأن أخاه كان كثيراً ما يشكو من ضغط العمل وأن التعليم لم يؤثر عليه كما كانت الإدارة تؤثر عليه. لقد أدت الحالة إلى سيادة حالة من التفكير. لأننا نسمع تقريباً كل يوم عن معلم مدرسة إعدادية أو ثانوية يقدم على الانتحار ويعاني من حالة جنون مؤقت.

ولا يبدو الأمر واضحاً للعامة الذين لا يعرفون أن المعلم يعاني الكثير أثناء عمله. إن الإجهاد لا يفيد المعلم، أو الطالب على المستوى البعيد مهما كانت نتائج الطالب مشجعة".

لقد بدأ اهتمامي بالضغط لدى المعلمين عندما كنت معلماً للرياضيات في إحدى مدارس لندن في أواسط 1970م. وقد كان جميع المعلمين في المدرسة التي كنت أعلّم بها يتلقون علاوة اجتماعية، وذلك لأن المدرسة كانت تخدم طبقة محرومة اجتماعياً.

إن هدف هذه العلاوة كان سببها تخفيض المستويات العالية من الإنتاج في هذه المدرسة إلا أن معظم المدرسين في المدرسة كانوا يطلقون على هذه العلاوة (علاوة الضغط).

ومنذ ذلك الحين قمت بالعديد من الدراسات عن الضغط وأدرت العديد من ورش العمل في المدارس لمساعدة المعلمين على التأقلم مع الضغط بفاعلية. إن جميع المقتضيات المأخوذة في هذا الكتاب مأخوذة مباشرة من المعلمين القائمين على هذه الورش والندوات. ويوضح التعليق التالي حالة اليأس والإحباط التي عبر عنها المعلمون (يؤدي الضغط إلى وجود معلمين متعبين حتى في بداية السنة الدراسية إن المعلمين يا أصدقائي أشخاص منهكين، وعندما يتعب الناس فإنهم يحبطون مباشرة).

إننا نواجه معركة خاسرة بالتأقلم مع خفض التعليم، يتم النظر إلينا على أننا مجموعة من أشباه الأكاديميين عديمي الفائدة ينتجون جيلاً بلا فائدة. وهكذا فإننا متعبون ولذلك سنترك أعمالنا. إنني شخصياً متعب جداً حيث أرجع إلى منزلي والأعباء تغمرني وأحاول أن أقوم بوضع العلامات وتصحيح الكراسات إلا إنني لا أملك الدافع والحافز، ولكن على الأقل خلال العطلة أجد راحة البال والهدوء وأنسى آلاف المشاكل التي تواجهني خلال عملي في المدرسة.

إن النقطة التي أحاول أن أوضحها هي أنني قد فشلت في عملي؛ ذلك لأن الآخرين يتوقعون منا الكثير. ولسوء الحظ فإنني لست الوحيد. إنني أفشل لأن العمل الملقى على عاتقي ضخم. إنني أعلم ما الذي يجب عليّ القيام به وهو توفير مصادر التفكير بالبدائل، إلا أننا لا نملك الأموال للقيام بهذا، وهناك نقص في الكتب. حيث أن هناك كتاب لكل طالبين. وهناك بعض الكتب التالفة والمقاعد المدمرة. ولا أستطيع القيام بأي شيء لتعديل الوضع.

وهكذا يبدو أن هذا المعلم قد استسلم تماماً للإحباط واليأس وعدم القدرة على عمل أي شيء. وعلى الرغم من أن مثل هذه الآراء ترسم صورة قاتمة للوضع. إلا أنه من المهم التأكيد على أنه يمكن للمعلم أن يعمل الكثير لمواجهة متطلبات التعلم بطريقة إيجابية والإبقاء على مثل هذه المشاعر بالحد الأدنى. ولكن هناك الكثير من المعلمين الذين يشعرون بالإحباط كمثل هذا المعلم الذي ذكرناه سابقاً.

وبالتالي أنت بحاجة أولاً أن تطور أسلوباً عقلياً ومهنياً يقلل من الضغط وثانياً – أنت بحاجة لتطوير استراتيجيات لمواجهة هذه الأوضاع.

تعريف الضغط A definition of stress

يجب أن نكون واضحين أولاً حول مفهوم الضغط. لقد تم استخدام الكلمة بطرق مختلفة من قبل أناس مختلفين. إلا أن الجميع يتفق على أن الضغط هو العمل تحت الضغط. ويستند التعريف التالي على تحليل شامل لطبيعة الضغط الذي يواجه المعلم. هذا التعريف قدمه Kyriacou and Sutcliffe عام 1978م ومنذ ذلك الحين تم استخدامه بشكل واسع.

ويمكن تعريف الضغط الذي يتعرض له المعلم على أنه مشاعر سلبية غير محمودة مثل الغضب والإحباط والفتور العصبي والتي تنتج من أجل العمل كمعلم.

ولكن من المهم أن نذكر أن كلمة الضغط استخدمت بأشكال مختلفة من قِبل كُتّاب مختلفين. وهناك ثلاثة بدائل رئيسية لذلك الذي ذكرته أعلاه.

أولاً: يفضل بعضهم استخدام كلمة الضغط للدلالة على الضغوطات والمتطلبات التي تواجه الإنسان، واستخدام كلمة القيود للدلالة على رد فعله تجاه ذلك الوضع.

ثانياً: يستخدم بعض الكتاب كلمة الضغط للإشارة إلى مستوى التحدي الذي يواجه الفرد سواء كان هذا التحدي سلبياً أو إيجابياً.

وعلى سبيل المثال البدء بعمل جديد أو شراء بيت جديد والذي يتطلب خليط من المشاعر الإيجابية والسلبية بعضها ممتع والآخر غير ممتع. إن هؤلاء الكتاب يجمعون مشاعر الفرح والغضب كدليل على الضغط.

وفي الواقع فإن بعض الكتاب قد ذكروا إنه لا يوجد فرق فيما يتعلق برد فعل الجسم الفسيولوجي في حالة الغضب والفرح. وهناك رأي ثالث يستخدم الضغط للإشارة إلى عدم القدرة على المواءمة بين المتطلبات التي تفرض على الشخص، وبين قدرته لتحقيق هذه المتطلبات. وهناك بعض المتغيرات في هذا النموذج والتي تؤكد على تصور الشخص لعدم القدرة على المواءمة بدلاً من التقييم الموضوعي لعدم المواءمة إن ما يهم حقيقة هو اعتقاد الشخص لوجود عدم القدرة.

إن هذه الأنواع من الأساليب يشار إليها عادة على أنها نماذج تفاعلية للضغط. ويمكننا القول إن معظم الكتاب يستخدمون كلمة الضغط للإشارة إلى التجربة العاطفية السلبية. وسنستخدم هذا المعنى خلال شرحنا في هذا الكتاب.

وخلال العشرين سنة الماضية، عبر الكثير من الأفراد عن قلقهم لارتفاع مستوى الضغط الذي يعاني منه المعلمون. وقد أشارت بعض التقارير الحكومية إلى مستويات الضغط التي يعاني منها المعلمون وسبل الحد منها على المستوى الفردي، وما الذي تستطيع أن تقوم به المدارس لتقليل الضغط لدى المعلمين.

وبالإضافة إلى ذلك فقد أعدت تقارير اتحادات المعلمين في نشراتها عن القلق الذي نشعر به وأصدرت إرشادات لإدارة الضغط والتغلب عليه.

إن وجود مستوى عال من الضغط لدى المعلمين يؤدي إلى نتائج غير محمودة فهي على سبيل المثال تتسبب بانخفاض معنويات المعلمين وتؤثر على قدرتهم وحماسهم في التدريس. ويؤثر الضغط على نوعية التدريس من خلال اتجاهين:

أولاً- إذا كان المعلم يجد أن التعليم يسبب له الضغط عبر السنين الطويلة من التدريس، فإن هذا الأمر سيؤثر على الرضا الوظيفي لدى المعلم مما يقوده إلى كره التعليم.

ثانياً- عندما يتعرض المعلم للضغط فإن ذلك يؤثر في مستوى التفاعل مع الطلبة في غرفة الصف. ذلك أن التعليم يعتمد على المناخ الإيجابي في الغرفة الصفيّة وإقامة علاقة طيبة مع التلاميذ. فعندما يشعر المعلم بالضغط فإن تلك الروح الفعّالة تجاه الطلاب والتي تؤدي إلى المناخ الإيجابي سوف تختفي، وسوف يكون رد فعل المعلم سلبياً للأحداث، وربما عدوانياً أيضاً. إن القدرة على التعامل مع الضغط بشكل إيجابي سوف يؤدي إلى نوعية جيدة من التعليم.

وهناك قلق آخر يسببه الضغط وهو تردي الصحة الجسدية للمعلم. وقد أشارت بعض التقارير إلى أن الضغط لدى المعلمين يؤدي إلى حصول الطلاب على علامات متدنية ولا يحفزهم على أن يصبحوا معلمين في المستقبل. وهو سبب آخر أيضاً للتقاعد المبكر لدى المعلمين.

إن القدرة على التعامل بفاعلية مع الضغط في العمل هو تحدٍ مهم للمعلمين ولمهنة التعليم بشكل عام.

الأعراض الشائعة للضغط Common symptoms of stress

يؤثر الضغط على الناس بأشكال مختلفة إلا أن أحد الأعراض التي يشعر بها الجميع هو الشعور بالقلق. ما عدا ذلك فإن الشعور بالضغط يختلف من شخص إلى آخر. وهناك فرق بين الأفراد الذين يكون رد فعلهم عصبياً مثل فقدان السيطرة وبين الأفراد

الذين يكون رد فعلهم جسدياً مثل تعرضهم للقرحة. ولكن ولأسباب غير معروفة، فإن كل شخص قد طور رداً مختلفاً للضغط على المستوى النفسي والجسدي.

وقد أشارت دراسة قام بها Kyriacou and Pratt عام 1985م والتي درست الأنماط التي يطورها المعلمون الذين يتعرضون للضغط إن هذه الأنماط والردود تختلف من شخص إلى آخر وأن أنماط الرد لديهم ترتبط لحد ما مع استراتيجيات التأقلم المفضلة لديهم، فعلى سبيل المثال فإن المعلمين الذين يشعرون بالقلق أشاروا إلى أن الاستعداد لليوم الدراسي هو أهم استراتيجية تأقلم لديهم.

ومن المهم لكل معلم أن يتعرف على ردوده الخاصة للضغط، لأن ذلك من شأنه أن يكون إشارة تحذير أن شيئاً ما يسبب الضغط وأن هناك حاجة للتعامل معه. وللغرابة فإن كثير من المعلمين لا يعرفون أنهم يمرون بحالة من الضغط إلا عندما تظهر الأعراض لديهم. أو ملاحظة هذه الأعراض من قبل الآخرين.

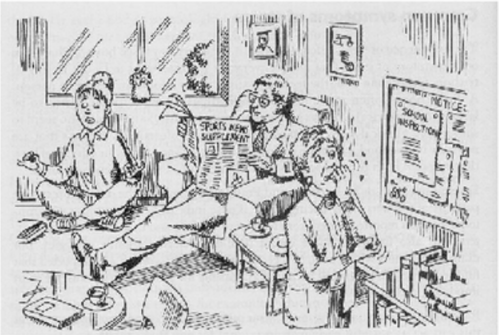
أعراض الضغط الشائعة

- التهيج
- آلام المعدة
- عدم النوم
- العصبية
- سوء الهضم
- الإحباط
- آلام عامة
- الشعور بالعصبية
- الشعور بالفزع
- فقدان الرغبة بالجنس
- عدم الشعور بالاستقرار
- أفكار سلبية حول العمل
- الشعور بالخوف
- الشعور بالتعب
- القرحة

إن الشعور المستمر بالقلق والضغط يؤدي إلى أمراض عضوية والتي تتراوح من انخفاض المناعة للأمراض إلى الأمراض العقلية والجسدية، وفي حالات معينة يطور الشخص إحباطاً وأمراضاً للقرحة الهضمية.

وفي بعض الأحيان يتزايد شعور الضغط لدى المعلمين ويقررون أنهم غير قادرين على الاستمرار. وفيما يلي تعليقاً لأحد المعلمين تعبر عن الأثر التراكمي للضغط:

(قمت بأخذ إجازة لمدة أسبوع، لأنني كنت أعاني من الإحباط بسبب عدم قدرتي على التدريس ولعدم وجود معدات مناسبة وبسبب الإزعاج والسلوكيات غير المناسبة.



إن الضغط بالنسبة لي ليس بسبب المدرسة فقط ولكن بسبب أنني أضطر أن أسافر لأكثر من 60 ميلاً يومياً وهي المسافة التي اقطعها من البيت إلى المدرسة وعندما أرجع إلى بيتي أكون منهكاً ومتعباً ولا أجد الوقت لعمل أي واجب منزلي مما يؤدي إلى ضغط أكثر. إلى جانب سلوك الطلبة المشين والذي يزعجني كثيراً).

وعلى الرغم من ذلك يجب أن نلاحظ أن العلاقة بين الضغط وحدوث المرض هي مسألة معقدة. وفي دراسة قام بها تاترو عام 1998م أشار إلى أن الضغط المرتفع يؤدي إلى سلوكيات مرضية غير سوية مثل عدم انتظام وجبات الطعام والتدخين والإقبال على الكحول وعدم القدرة على النوم. وغالباً ما تؤدي هذه السلوكيات إلى أمراض عضوية وليس الضغط بحد ذاته، وهذا هو أحد الأسباب الذي يسبب المحافظة على السلوك السوي خلال فترات الضغط والذي يمنع الأمراض المرتبطة بالضغط.

إن تعرض المعلم لمستوى عالٍ من الضغط في العمل يقود أحياناً إلى ما يسمى (باشتعال المعلم) والتي تتمثل بالعناصر الثلاثة التالية:

- الإجهاد الموضعي
- الإجهاد الجسدي
- الإجهاد العاطفي

الإجهاد الموضعي: حيث يتعرض المعلمون لنقص الحماس في العمل وعدم رضا عن العمل، ويتمثل هذا الأمر بعدم الرغبة في التجديد الذي يتطلب الجهد والوقت. ويصبح المعلمون أقل اهتماماً بالطلاب وأقل قابلية لمساعدتهم.

الإجهاد الجسدي: حيث يشعر المعلمون بالتعب أثناء العمل في المدرسة، حيث يقول هؤلاء المعلمون إنهم لا يمتلكون الطاقة في نهاية اليوم الدراسي.

الإجهاد العاطفي: وخلال هذه المرحلة يجد المعلمون صعوبة في الشعور الإيجابي أثناء العمل. وبدلاً من ذلك فإن الشعور المسيطر هو الانسحاب ومحاولة إنهاء العمل بأي ثمن، ويمكن القول إن الكلمة المناسبة لهذه الحالة هي الإحباط.

ويوضح التعليق التالي أحد العناصر المرتبطة باشتعال المعلم وهو شعور الانسحاب من العمل، إلا أن العبارات الأخيرة من هذا التعليق تشير إلى أن المعلم لا يزال يحتفظ بأسلوب إيجابي ولم يخضع تماماً لمشاعر الإحباط:

> تمثل ظروف العمل في المدارس عادةً هذه الأيام، وأفضل شيء يمكن للمعلم فعله هو عدم التواصل مع أحد، لقد كبرت بالسن ولم أعد أتذكر كثيراً من الصفات التي تتمثل بالضغط على الطلبة للعمل، الأخلاق الجيدة، التربية المناسبة، مقياس العقوبة، احترام الطلبة والآباء لمهنة التدريس، والدعم من قبل المديرين للمعلمين. إن الوضع الحالي للمدارس يدعو للضحك والسخرية، لذلك سوف أضحك واستمر بالعيش.

ومن الجدير ذكره أن كثيراً من الأبحاث قد أشارت إلى أن محاولة المعلمين مواءمة الضغط عن طريق الانسحاب وعدم الالتزام بالتدريس يؤدي إلى عدم الإنتاج. إن الغالبية الساحقة من المعلمين تحصل على الرضا الوظيفي من خلال العمل،

وعكس ذلك يؤدي إلى الضغط والشعور بالإحباط لأن الأهم بالنسبة للمعلم هو الشعور بالكرامة والفخر في إنجازهم وإذا حرموا من ذلك فإن ذلك يشعرهم بالوحدة والاغتراب في العمل.

وفي دراسة عن تطور وتغير أساليب المعلمين في مهنتهم، أشار هيرمان إلى أنه يأتي وقت على المعلمين عندما يصلون إلى سن الأربعين يقومون بإعادة تقييم مهنتهم ويبدون بالتساؤل عن مدى التقدم الذي أحرزوه في حياتهم وعن مدى التطور الذي سيصلونه. كثير من المعلمين يشعرون بالرضا عن مدى تقدم الأمور لديهم إلا أن هناك بعض المعلمين ممن يشعرون بخيبة الأمل والحاجة إلى إعادة تقرير مستقبلهم الوظيفي والتحول إلى مهنة أخرى تلبي طموحهم وأمانيهم.

إن هذه المرحلة التي يعيشها المعلمون هي مرحلة حرجة لأنها تقرر الأسلوب الذي سيتبعونه في حياتهم كمعلمين، وتلعب هذه المرحلة دوراً في تحديد تعرضهم للإحباط في المستقبل.

ويبدو أن جيل الشباب من المعلمين يدرك هذه الظاهرة مبكراً ويبدؤون حياتهم المهنية مقتنعين أنهم لن يستمروا بالتعليم إلى الأبد. ويعبر عن وجهة النظر هذه أحد المعلمين. قائلاً:

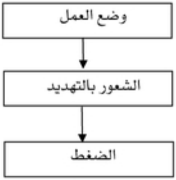
> أشعر أن التعليم هو عمل الشباب، ولا أعتقد أنني سوف أستمر بالتدريس إلى سن 65، أرغب أن أحصل على أموال أكثر أريد أن أكبر وأنا مرتاح البال ومطمئن.

وإذا كنت تجد نفسك من هؤلاء المعلمين الذين يحملون هذا الشعور فتذكر أن هدف هذا الكتاب هو مساعدتك على التغلب على الضغط حتى تستطيع أن تتعامل بإيجابية مع متطلبات الحياة المدرسية.

إن الإحباط الذي يشعر به المعلمون هو نتيجة تعرضهم ولفترة طويلة من الضغط الشديد والذي يتزامن مع استخدام استراتيجيات تأقلم غير ناجحة.

ما الذي يفجر الضغط؟ What triggers stress?

يجب أن نتساءل في المقام الأول عن أسباب تفجر الضغط؟ ولماذا يشعر بعض المعلمين بالضغط في ظروف معينة ولا يشعر بها آخرون بنفس الظروف. وقد أشارت الأبحاث أن العامل الرئيسي في إثارة الضغط هو شعور الفرد بالتهديد ، وبعبارة أخرى فإن الفرد يشعر أن هناك جانباً ما في وضع المعلم يشعر أنه يهدد لذاته أو شعوره بالرضا وبالتالي فإن هذا الشعور يفجر الرد العاطفي للضغط. وهكذا فإن وضع العمل يقود إلى الشعور بالتهديد وبالتالي يؤدي إلى الضغط كما هو واضح بالشكل (1-1).



شكل (1-1)

وقد يكون الشعور بالتهديد استجابة لمحاولة أحد الطلاب الاعتداء على المعلم ومهاجمته. إلا أن هناك أوضاع كثيرة يشعر بها المعلم بالتهديد فعلى سبيل المثال في الاجتماعات مع أهالي الطلاب، أو القيام بوضع العلامات بزمن معين، أو مقاومة طالب من أحد الزملاء للقيام بشيء ما.

إن هذه الأوضاع قد تهدد بعض المعلمين ولا تهدد آخرين. وبالتالي فإن السؤال المطروح هو لماذا يختلف الشعور من وضع إلى آخر ومن معلم إلى آخر. هناك ثلاثة عناصر لهذا الموضوع هي:

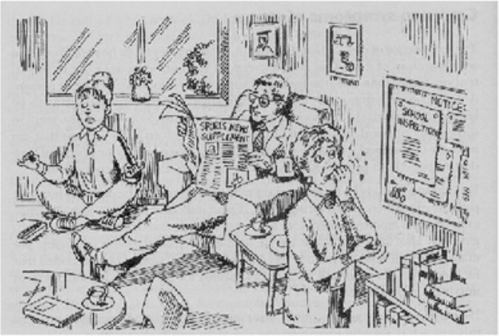
1- هناك بعض جوانب العمل التي يجب التعامل معها لا تتفق وشخصية المعلم.

2- إن التعامل مع هذا الجانب من الوضع مهم للغاية ، وسوف تترك نتائج غير إيجابية إذا لم يتم التعامل معها بنجاح.

3- شعور المعلم أنه غير قادر على التعامل مع هذه الأوضاع بنجاح.

ويبدو واضحاً من هذه العوامل الثلاثة سبب اختلاف تفجر الضغط من شخص إلى آخر.

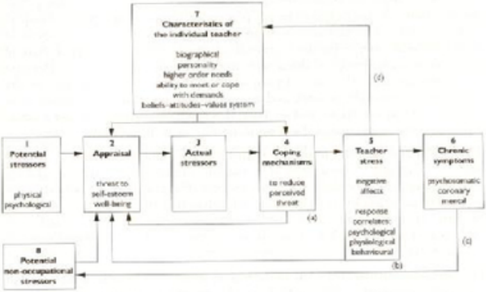
أولاً: عندما يواجه المعلم الأوضاع التي ذكرناها سابقاً ، فإنهم سوف يختلفون في تحديد الأوضاع التي يجب التعامل معها وفيما إذا كان ذلك يتفق مع ذاتهم أم لا. فعلى سبيل المثال فإن أحد المعلمين قد يجد رفض أحد الطلاب على القيام بواجبه كإهانة له مما يستدعي اتخاذ إجراء، بينما قد يشعر معلم آخر بعدم الاهتمام والراحة تجاه نفس الطالب ولا يعتبر الأمر كإهانة موجه إلى ذاته.



ثانياً: اختلاف المعلمين في أهمية الوضع الذي يواجهونه. فعلى سبيل المثال فإن بعض المعلمين يشعرون أهمية مخاطبة أهالي الطلاب في اجتماعات الآباء وأولياء الأمور ويعتبرون ذلك مهماً لدورهم في اجتماعات الآباء وأولياء الأمور ويعتبرون ذلك مهماً لدورهم المستقبلي في المدرسة، بينما قد يشعر معلمون آخرون بعدم أهمية الأمر لهم.

ثالثاً: إن تصور المعلم للتهديد يختلف من معلم إلى آخر، ويختلف أيضاً التعامل معه. وهكذا يمكن القول أن الشعور بالتهديد يكمن في نظرة الشخص المهدد.:

إن الفرق بين المصادر المحتملة والمصادر الحقيقية للضغط هو سمة رئيسية للنموذج الذي طوره (Kyriacou and Sutcliffe) عام 1978م. ولكن ما الذي يحول مصدراً محتملاً إلى مصدراً حقيقياً يعتمد على تصور المعلم لهذه المصادر كتهديد له. كما هو واضح في الشكل (2-1).



7
Characteristics of the individual teacher
biographical
personality
higher order needs
ability to meet or cope with demands
beliefs–attitudes–values system
1
Potential stressors
physical
psychological
2
Appraisal
threat to
self-esteem
well-being
3
Actual stressors
4
Coping mechanisms
to reduce perceived threat
5
Teacher stress
negative affects
response correlates:
psychological
physiological
behavioural
6
Chronic symptoms
psychosomatic
coronary
mental
8
Potential non-occupational stressors
(a)
(b)
(c)
(d)

Figure 1.2 A model of teacher stress

Source: Kyriacou and Sutcliffe, 1978a

ويساعد هذا النموذج في شرح أسباب تعرض المعلمين للضغط في ظل عدم وجود متطلبات مفروضة عليهم.

فعلى سبيل المثال قد يشعر أحد المعلمين بالغضب لعدم ضمه إلى مجموعة دراسية معينة. إن نماذج الضغط الذي يتعرض له المعلمون تستند على الضغط الذي يفجره كثرة المتطلبات التي تفرض على المعلم والتي يصعب تفسيرها.

إلا أن هذا النموذج يشرح بسهولة التفسير وذلك عن طريق دراسة التهديد الذاتي الذي يشعر به المعلم أو الأمور التي تؤدي إلى الضغط. وعلى الرغم من أن الضغط يحصل عادة عند زيادة الأعباء المفروضة على المعلم. إلا أنه قد تجعل أيضاً نتيجة تصور المعلم للإهانة أو عندما يتم إحباط أمنياته.

وهناك ميزة أخرى مهمة لهذا النموذج رقم (2-1) وهي دراسته للسمات الشخصية للمعلم مثل الشخصية والأسلوب والقدرة على التأقلم وتحمل الأعباء المفروضة عليه. مثل هذه الصفات الشخصية تمتلك تأثيراً كبيراً على الضغط عن طريق التأثير على المصادر المحتملة للضغط وسلوك التأقلم.

ولكن ما هو التكوين البيولوجي والنفسي للأفراد الذي يؤدي إلى ظاهرة الضغط الذي يتفجر بفعل تصور التهديد؟

نستطيع القول إن التكوين البيولوجي الموروث للفرد والذي يهيئه للقتال في حالة استثماره للخطر والتهديد يلعب دوراً مهماً. بينما يكون مصدر الاستشعار في الحيوانات يكمن في تهيئة الجسم للرد على الخطر الجسدي. أما في الجنس البشري فإن هذه الاستجابة البيولوجية تظهر إلى السطح باستشعار التهديد سواء أكان نفسياً أو جسدياً.

أما التأثير البيولوجي فيتم التعبير عنه بتسارع ضربات القلب عند الإنسان والتعرف وإفراز الأدرينالين يرافقه حالة من التأهب في حالة استشعار الخطر النفسي كما هو الجسدي أيضاً.

ولأنه من غير المناسب الانخراط في القتال أو التهرب فإننا في هذا الحالة نشعر بحالة من التهيج والشعور بعدم الراحة لحين استرجاع الجسم إلى حالته الطبيعية؟.

وسنرى في الفصول القادمة أن عدم التعرض لأوضاع تهديديه هو من المهارات المهمة في تجنب الضغط.

يتضمن النموذج أيضاً أربعة عناصر من التغذية الراجعة هما:

أ- إن آليات التأقلم المستخدمة من قبل المعلم تؤثر على عملية التقييم. فعلى سبيل المثال فإن المعلم الذي يحاول نكران وجود المشكلة ولا يعترف بها يفشل في التعامل مع أي متطلبات جديدة. مما يؤدي إلى مشاكل خطيرة في المدى البعيد.

ب- التغذية الراجعة.

ج- أما النقطة الثالثة فترتبط بالتعرض إلى مستوى عالٍ من الضغط والأعراض المصاحبة لتدهور الصحة والذي يؤثر على عملية التقييم الذاتي لدى المعلم مما يجعله يشعر بالحساسية وعدم القدرة على تحمل متطلبات جديدة.

وجميعنا يعرف كيف أن شعورنا بالتعب والنضب يجعل منا غير قادرين على تحمل أي أعباء جديدة نشعر إزاءها بالتهديد. إن قياس الضغط المعمول به هو اختفاء النوايا الطيبة من قبل المعلم تجاه الآخرين والشعور بالعدوانية إزاء أي أعباء جديدة كانت في الماضي أعمالاً عادية نرحب بها.

د- أما النقطة الرابعة فتشير إلى أن مواجهة المصادر المحتملة للضغط خارج المدرسة يزيد من احتمالية تصور المتطلبات في المدرسة وتصور بها على أنها تهديديه.

على سبيل المثال إذا كان المعلم يواجه مشاكل في بيته قد تكون مشاكل شخصية مع الأقارب أو مع العائلة فإن مثل هذه المشاكل تؤثر بشدة على المعلم في المدرسة.

مدى انتشار الضغط How Widespread is stress?

عندما بدأت بدراسة الضغط الذي يؤثر على المعلم في فترة السبعينات لم يكن هناك كثير من المؤلفات التي تعالج تعرض المعلمين للضغط في العمل. ومنذ ذلك

الوقت تم نشر كثير من الأعمال والأبحاث التي تعني في الموضوع ولدينا الآن فكرة واضحة عن تأثير الضغط على المعلمين.

إن أول الدراسات التي قمت بها كانت تستند على استفتاء يشتمل على سؤال يطرح على المعلمين ويقول ما هو مدى الضغط الذي يتعرض له المعلم. وقد تم الطلب من المعلمين الإجابة على هذا السؤال باستخدام مقياس يتألف من خمس نقاط. ولقد قمت باستخدام هذا المقياس الذاتي في عدد كبير من الدراسات وقد استخدمه باحثون آخرون.

ويوضح الجدول (1-1) رد فعل المعلمين للسؤال المطروح سابقاً كما يلي:

جدول رقم 1-1 التقرير الذاتي للمعلمين عن الضغط

السؤال بشكل عام هل تجد أن عملية التعليم تسبب الضغط	النسبة
يؤدي إلى الضغط الشديد	٪5
يؤدي إلى الضغط الكثير	٪20
يؤدي إلى الضغط المتوسط	٪40
يؤدي إلى الضغط القليل	٪30
لا يؤدي إلى الضغط على الإطلاق	٪5

نلاحظ من الجدول أن 5% من المعلمين أشاروا إلى أن التعليم يؤدي إلى الضغط الشديد وأشار 20% إلى أن التعليم يؤدي إلى الكثير من الضغط.

إن نسبة المعلمين تختلف من دراسة إلى أخرى إلا أن هذه النسب متقاربة بشكل عام. إلا أن النسبة الأولى تزداد بتقدم العام الدراسي لتصل إلى 30% في الخانة الأولى، وليس هذا مستغرباً لأن الكثير من المعلمين يشعرون أن الضغط يزداد بتقدم الفصل الدراسي. ومن المعروف أن فصل الخريف المدرسي هو من أطول الفصول وتبدأ به العلاقات بالتشكل مع الفصول المدرسية. أما أيام الشتاء المدرسية فتجلب معاً البرد والقتامة. لتأتي بعد ذلك العطلة المدرسية لتوفر فرصة لالتقاط الأنفاس للمعلمين والبدء بالفصل الثاني بنشاط.

وبغض النظر عن التغيرات الطفيفة في الردود على مدار العام الدراسي، إلا أن النتائج العامة لهذا المقياس الخماسي تتواءم إلى حد كبير مع عدد من الدراسات الأخرى التي تشير إلى أن مهنة التدريس هي من أكثر المهن التي تسبب الضغط بما في ذلك مستويات الهرمونات المرتبطة بالضغط في الدم، وتبدل ضربات القلب والرغبة لتغيير المهنة، وقلة النوم والقلق.

أعلى عشر مهن تسبب الضغط

العمل في السجون
الشرطة
العمل الاجتماعي
الصحفيين
التعليم
خدمات الإسعاف
المراقبين الجويين
الأطباء
التمريض
الممثلين

إن إحدى المقاييس عن ضغط العمل والتي لا تتواءم مع الصورة القائلة أن التعليم من المهن المسببة للضغط، هو أن مستوى الضغط الحقيقي والذي يسبب أمراضاً عضوية عند المعلمين هو أقل من المتوقع مقارنة مع المقاييس الأخرى. وربما يشير ذلك إلى أن العطل الطويلة بين الفصول خلال فترة الدراسة والتي تمنع بالتالي من تطور الأمر إلى مرض عضوي.

هل المعلمين ميالين إلى الضغط؟ Are some teachers stress prone?

تم عقد كثير من المقارنات بين مجموعات مختلفة من المعلمين حسب العمر، الجنس، والدرجة، والخبرة، ونوع المدرسة سواء كانت ثانوية أو إعدادية، والمعلمين الجدد، المدارس الخاصة، الخ.

وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى الضغط الذي عبر عنه المعلمون على اختلاف مشاربهم هو مستوى متشابه لجميع المجموعات. وبشكل عام فإن نفس النسبة من المعلمين وهي 25% قد أشاروا إلى أن كونك معلم هو أمر يؤدي إلى الضغط الشديد.

إن أحد أسباب هذا الأمر قد يكون الطبيعة التصحيحية الذاتية لأولئك الذين يقومون بأعمال تؤدي إلى الضغط مما يؤدي إلى أن هؤلاء الأشخاص يقومون بترك العمل أو تغيير دورهم ضمن العمل ليتأقلموا مع المتطلبات الجديدة التي يواجهونها.

وهكذا فإننا نجد مجموعة من الأشخاص القادرين على التأقلم مع وجود الضغط. وتشير الأبحاث إلى أن هناك صفات عامة موجودة عند بعض الأفراد تجعلهم أكبر عرضة للضغط. وتحديداً هناك ثلاثة اتجاهات تخص الشخصية ترتبط بقابلية الضغط عند المعلمين.

1- النوع الأول من الشخصية Type A Personality

هؤلاء المعلمون يمتازون بعدم الصبر والعدوانية وعدم القدرة على إنجاز الأمور، ويميلون أيضاً إلى تحميل أنفسهم أعباء هؤلاء المعلمين هم على عكس المجموعة الثانية والتي تمتاز بالأسلوب السلس تجاه الحياة بشكل عام. وستجد أن المعلمين الذين يتبعون للمجموعة الأولى سيجيبون (بنعم) على الأسئلة العشرة التالية:

- هل تقوم بعمل الأشياء مثل الأكل والكلام والشيء بسرعة؟
- هل تشعر بالتوتر عند قيامك بإحدى الوظائف وتريد أن تنهيها لتنتقل إلى الأخرى.
- هل تشعر بالذنب عندما ترتاح، وكأنك تشعر أنه يجب عليك القيام بأشياء أخرى؟
- هل تجد صعوبة بتفويض الأمور إلى الآخرين؟
- هل تعتقد أنه لا يمكنك الصمت أثناء حضورك أي اجتماع؟
- هل تفقد صبرك عندما تواجه شخصاً يتلكأ بالكلام؟
- هل أنت متوتر جسدياً؟
- هل تقاطع الناس بالكلام عندما يتحدثون لفترة طويلة؟
- هل تجد نفسك دائماً بعجلة؟
- عندما تستمع إلى شخص ما، هل تقوم بتحريك أصابع يديك؟

وهكذا نجد أن هؤلاء الأشخاص يتمتعون بصفات شخصية معينة تجعل منهم أشخاص يصفون أنفسهم تحت الضغط ويحملون أنفسهم أعباء أكثر من طاقتهم.

وقد يبدو هذا غريباً بعض الشيء. ولكن ألا يتعلم هؤلاء الأشخاص من أخطائهم. تشير الأبحاث التي أجريت على فسيولوجية الدماغ إلى أن هناك بعض الأشخاص الذين يدمنون على الضغط والقلق، ويتولد لديهم نوع من المتعة عندما يتعرضون للتركيز الشديد.

إن بعض المواد الكيماوية التي يطلقها الدماغ خلال فترات النشاط الشديد تجعل الشخص يشعر بالمتعة وبالتالي فإن هؤلاء الأشخاص يبحثون باستمرار من حالات الضغط الشديد.

2- **الموضع الخارجي للشخصية المسيطرة** External locus of control personality

إن المعلمين الذين يملكون موضعاً خارجياً لسيطرة الشخصية، يعتقدون أنهم لا يسيطرون على الأمور الهامة التي تحصل لهم في حياتهم وبالتالي يشعرون أنهم يجنحون عند تعرضهم للمشاكل التي يجب التعامل معها.

وهناك المعلمون الذين يملكون موضعاً داخلياً للسيطرة، والذين يؤمنون أنهم يمتلكون القوة للسيطرة على الأحداث الهامة التي تؤثر عليهم.

إن الشخص الذي يملك موضعاً خارجياً للشخصية المسيطرة غالباً ما يجيب بنعم على الأسئلة العشرة التالية:

- هل تعتقد أن الأمور التي تحصل لك هي بفعل الحظ؟
- هل تعتقد أن الناس لا يستطيعون عمل شيء لتغيير الأشياء التي تؤثر عليهم؟
- هل تعتقد أن الحصول على عمل جيد هو أن تكون في المكان والزمان المناسبين؟
- هل تعتقد أن الناس لا يستطيعون التأثير على القرارات الحكومية؟
- هل تعتقد أن علامات الطلاب لا تعكس عملهم الدؤوب؟
- هل تعتقد أنه مهما فعلت فإنك لن تجعل بعض الناس يحبونك؟

- هل تعتقد أن قرارات الحياة يمكن اتخاذها بالصدفة؟
- هل تعتقد أن ما يحصل سوف يحصل؟
- هل تعتقد أنك لا تملك سيطرة على الاتجاه الذي تتبناه في حياتك؟
- هل تعتقد أن علامات الامتحانات غير عادلة أحياناً؟

إن سبب قابلية هؤلاء الأشخاص للضغط بحقيقة أن شعور الضغط يتعزز عند مواجهة أحداث يعتقد الشخص أنه لا يمكن التعامل معها.

ولأن هؤلاء الأشخاص هكذا فإنهم معرضون أن يروا مصدر الضغط الذي يواجهونه في العمل كثيرة لا يمكن التعامل معه، وبالتالي يشعرون بالتهديد، وسيسمحون لهذا المصدر بالاستمرار ولن يقوموا بأي شيء لمواجهته.

3- الشخصية العصبية Neurotic personality

هناك معلمون ذو شخصية عصبية يتملكهم القلق الدائم حول مشاكل لفترة طويلة، وأحياناً تكون هذه المشاكل افتراضية بمعنى أنهم يقدرون الأمر قبل وقوعه. إن الفرد ذو الشخصية العصبية غالباً ما يجيب بنعم على الأسئلة العشرة التالية:

- هل تجد صعوبة بالتحدث مع غرباء؟
- هل تشعر بسهولة بالإهانة؟
- هل تقفز الأفكار في رأسك لدرجة لا تستطيع فيها النوم؟
- هل تقلق عادةً إن تعثر الحظ؟
- هل تشعر غالباً بعدم السرور؟
- هل تنزعج من المشاكل والآلام؟
- هل تشعر بعصبية في أماكن معينة مثل المصعد، والقطارات والأنفاق؟
- هل ينقصك الثقة بالنفس؟
- هل تشعر بالتوتر أمام مديرك؟
- هل تقلق كثيراً بشأن الأوضاع المهنية؟

إن سبب قابلية هؤلاء الأشخاص للتعرض للضغط هو تصورهم للتهديد. وهؤلاء الأشخاص دائماً ما يعملون على أسوأ الاحتمالات ويفكرون كثيراً في كيفية تصرفهم في حالة حدوث أشياء قد تكون مفترضة وغير موجودة. وهكذا فإن كثيراً من الضغط الذي يعاني منه هؤلاء الأشخاص ينتج بسبب أوضاع قد لا تحدث. ولقد ساعدتنا الأبحاث على بناء صورة لذلك النوع من المعلمين الذين يمكن وصفهم على أنهم يقاومون الضغط. مثل هؤلاء المعلمين هم بالعادة:

- متوازنون جداً
- لا يركزون على المشاكل
- لديهم أسلوب مرن
- لا يحملون أنفسهم أعباء إضافية
- يؤمنون بقدرتهم على التعامل مع المشاكل بفاعلية واقتدار

وبالطبع فإن الأشخاص الأكثر عرضة للضغط سوف يتجنبون دخول سلك التعليم لأنهم يعرفون أن هذه المهنة متعبة. وفي الواقع فإن مجموعة المعلمين من بين جميع مجموعات المهن يمتلكون مستوى عقلياً أعلى من غيرهم، ذلك أن الأشخاص غير الأكفاء لا يختارون التعليم كمهنة أصلاً. ولكن إذا كنت تملك نزعة شخصية باتجاه هذه الجوانب التي ناقشناها ، فإن ذلك سيؤثر كثيراً على تطور استراتيجيات التأقلم لمواجهة الضغط. إلا أن هناك أوضاعاً معينة لا ترتبط فقط بقابلية بعض الأشخاص إلى التعرض للضغط، فعلى سبيل المثال يعاني بعض المعلمين من مشاكل عائلية مثل الطلاق أو مشاكل مالية، مما يجعلهم حساسين في أعمالهم وبالتالي عرضة للضغط.

إن الأمر يبدو وكأن الشيء الذي يسبب الضغط في العمل أكثر حساسية لهم ويتطلب منهم رد فعل عاطفي شديد مما يؤثر على وظيفتهم. ولا ينحصر الأمر فقط على الأمور السلبية التي قد تحدث للمعلم فقد أشارت عدة دراسات إلى أن الأحداث الإيجابية أيضاً تؤثر على المعلم وتجعله عرضة لمتطلبات إضافية وتؤثر على مصادره العاطفية وعلى السبيل المثال الزواج والانتقال إلى منزل جديد أو تنظيم عمل اجتماعي.

إن التعرض لمثل هذه الأمور الإيجابية تجعل المعلم أكثر عرضة للضغط في عمله. وقد قام بعض الباحثين بتطوير مقياس لأحداث الحياة السلبية منها والإيجابية والتي تستخدم لتقييم تأثير مثل هذه الأحداث على شعور الشخص بالضغط. إن أشهر مقياس تم تطويره من قبل باحث يدعى Holmes-Rahe ويوضح الجدول رقم 2-1 أعلى عشرة أحداث ونسبتها في التأثير.

ويلاحظ من هذه القائمة أن أعلى ثلاثة أحداث هي نظرياً أحداث إيجابية مثل الزواج والتصالح مع الزوج أو الزوجة والتقاعد. ولكن إذا حصلت ثلاثة أو أربعة أحداث حياتية رئيسية على مدار السنة فإن ذلك يعزز من قابلية الشخص للتعرض للأمراض المرتبطة بضغط العمل.

وهناك جانب آخر مهم لفهم قابلية بعض المعلمين للتعرض للضغط، وهو ما اصطلح على تسميته بالبيئة التناسبية للشخص. وقد استخدمت بعض الدراسات هذا المقياس والنموذج لاستكشاف الضغط الذي يتعرض له المعلم.

جدول (2-1) أعلى عشرة أحداث ونسبتها في التأثير.

الحدث الحياتي	مقياس التأثير
موت الزوج / الزوجة	100٪
الطلاق	75٪
الانفصال	65٪
عقوبة السجن	63٪
موت أحد الأقارب	13٪
المرض الشخصي	53٪
الزواج	47٪
الفصل من العمل	45٪
التصالح مع الزوج	45٪
التقاعد	45٪

ويقوم هذه النموذج على قدرة الشخص على قياس مدى تأقلمه مع المتطلبات التي تفرض عليه من حيث الأساليب والقيم والاهتمامات والمعرفة والمهارات والظروف. في بيئة العمل. وكلما كان هناك عدم تناسب ازدادت نسبة حصول الضغط. وعملياً هناك عوامل عدة تؤثر في عملية تفجر الضغط لا يتسع هذا النموذج لشرحها.

بالإضافة إلى ذلك فمن المهم أن نذكر أن التعليم لا يشكل بيئة عمل موحدة، حيث تختلف هذه البيئة من مدرسة إلى أخرى، وقد يجد أحد المعلمين راحته في أحد المدارس بينما لا يجدها في أخرى. إلا أن هذا النموذج يوضح أهمية البيئة في هذه العملية.

ومما لا شك فيه أن هناك بعض الأفراد يناسبهم مهنة التعليم أكثر من آخرين. فعلى سبيل المثال يعتبر التعليم نشاطاً اجتماعياً لذلك يجد الأشخاص الذين يواجهون صعوبة في المجتمع والتفاعل الاجتماعي صعوبة في التدريس.

ويمكننا القول إن مهنة التعلم هي مهنة شاقة، لذلك لا بد للمعلم من أن يواجه الأحداث بطريقة معينة فاعلة. وهناك أسلوب آخر يشرح عملية الضغط الناتجة وهو عندما يجد المعلم أن الجهد الذي يبذله لا يوازيه نتائج جيدة وهو ما أطلق عليه Van Horn نظرية التبادل الاجتماعي. وتشير الملاحظات التالية من أحد المعلمين إلى هذه النقطة بوضوح.

> إنني أعمل بجد كمعلم وأحاول أن أساعد طلابي للحصول على أفضل النتائج، ولكنني أحياناً أصطدم بالنتائج السيئة التي يحصل عليها الطلاب؛ وبذلك أشعر أن جهدي قد ضاع هباء. تستطيع أن تقود الحصان إلى النهر ولكنك لا يمكن أن تجبره على الشرب.

يقول Van Horn أن هذا الأمر لا ينطبق فقط على الجانب التدريبي من المهنة ولكنه ينطبق أيضاً على جميع أوجه التدريس الإدارية والتنظيمية أيضاً. لذلك يشتكي المعلمون أن عليهم واجباً من العمل الإداري لا بد من القيام به إلا أنهم يعتقدون أنه بلا فائدة. إن مثل هذه الأمور وعدم التوازن يسبب الضغط لدى بعض المدرسين. وهؤلاء يعتقدون أن جهودهم لن تضيع هباءً وأن النتائج ستكون إيجابية وهم أقل عرضة للإحباط. وعلى العكس من ذلك فهناك معلمون يمتلكون حساً واقعياً للعلاقة بين جهودهم وبين ما يمكن توقعه، هؤلاء أكثر قدرة على قبول النتائج عندما يكون هناك عدم توازن بين الجهد والنتيجة.

قياس الضغط Measuring your stress

هناك مشكلة تواجه الباحثين وهي قياس الضغط لدى المعلم لذلك فإن أسلوب التقييم الذاتي يستخدم بشكل كبير من قبل هؤلاء الباحثين. وتختلف هذه الأساليب في محتواها وطريقتها، فبعضها يحتوي على أسئلة سهلة ومباشرة وذلك بالطلب من المعلمين أن يسجلوا مستوى الضغط لديهم عن طريق الأجوبة. وهناك مقاييس أخرى تطلب من المعلمين تسجيل حدة، وتكرار مصادر الضغط أو أعراض الضغط وبعد ذلك حسابها بشكل وفق البيانات.

وهناك بعض الدراسات التي نظرت إلى المؤشرات الفسيولوجية والسلوكية والطبية للضغط مثل (شرود الذهن، ترك المهنة، مستويات القلق العالية، عدم القدرة على النوم، انخفاض الرغبة للجنس، التغيرات الهرمونية التي تصيب الجسم). وتستطيع أن تلاحظ أن أياً من هذه الأساليب والمقاييس يشتمل ميزات ومساوئ إلا أن هذه المقاييس كانت ناجحة في خلق معلومات حول الضغط الذي يتعرض له المعلم. ولكن بسبب أن هذه الأساليب ذاتية بمعنى أن المعلومات يزودها المعلمون أنفسهم، لا بد أن نكون حذرين حول استخدامها ودقتها. ويوضح الجدول (3-1) مؤشراً مفيداً يوضح فيما إذا كنت تتعرض للضغط في العمل.

الشكل رقم (3-1) قائمة فحص الضغط في العمل

يقاس النسبة:

0 = أبداً   1 = أحياناً   2 = غالباً   3 = كل يوم تقريباً

والآن ضع دائرة حول الرقم الذي يناسب الوضع الذي تشعر به.

1	أجد نفسي قلقاً حول مشاكل العمل				
2	أشعر أن العمل يؤثر على حياتي البيئية				
3	نهاية اليوم الدراسي أشعر بالإنهاك العاطفي				
4	يبدو أن العمل مشكلة وراء أخرى				
5	أشعر بالغضب بسبب المشاكل أثناء اليوم الدراسي				
6	أنهض بالليل وأفكر بمشاكل العمل				
7	أشعر أن هناك أعباء كثيرة في العمل				
8	أشعر بالقلق والاحباط بسبب أحداث المدرسة				
9	أشعر أن عملي يؤثر على صحتي				
10	لا أستطيع أن أتأقلم مع المتطلبات التي تفرض عليّ				

النتيجة

4 - 0   مستوى منخفض من الضغط

15 - 5   مستوى متوسط من الضغط

أعلى من 16   مستوى عالي من الضغط

الفصل الثاني

مصادر الضغط

Sources of Stress

الأهداف التعليمية

يتوقع في نهاية الفصل أن يكون القارئ قادراً على:

- ★ أن يعدد أسباب الضغط ومصادره
- ★ أن يحدد موقفه من السؤال التالي: هل الضغط هو سبب امتهانك للتعليم؟
- ★ أن يحدد مجالات اتجاهات الشخصية التي ترتبط بقابلية الضغط عند المعلمين.
- ★ أن يستخدم المعلم واحداً من مقاييس الضغط ليقيم مستوى الضغط لديه.
- ★ أن يذكر مستوى الضغط الحاصل من التعامل مع الطلبة من ذوي الدافعية القليلة.
- ★ أن يذكر مستوى الضغط الحاصل من عملية الحفاظ على النظام.
- ★ أن يعدد الأسباب الصادرة عن الوقت والعمل، والتدريس.
- ★ أن يحدد شروط التأقلم مع الضغوطات.
- ★ أن يحدد أثر المكانة الخاصة في تزايد الضغط لدى المعلم.

لقد رأينا الفصل السابق كيف أن تجربة الضغط تتفجر لدى المعلم لمجرد تصوره أن هناك أوضاعاً تهديديه له. إلا أن هناك آلاف الجوانب التي يتعرض لها المعلم في العمل بعضها يؤدي إلى الضغط. إن هذا الأمر لا يختلف فقط من معلم إلى آخر ولكنه يختلف أيضاً لنفس المعلم من يوم إلى آخر، فالأوضاع التي تحدث في يوم ما تؤدي إلى الضغط، نفس هذه الأحداث في يوم آخر قد لا تقود إلى الضغط.

وقد أشارت الأبحاث إلى اختلاف مصادر الضغط من مجموعة إلى أخرى. فعلى سبيل المثال: المعلمون في المدارس المستقلة يجدون أن الضغط يأتي من الآباء الذين يرغبون في أن يحقق أولادهم نتائج أفضل، أما المعلّمون الذين يتعاملون مع أطفال يعانون من صعوبات عاطفية وسلوكية فيجدون أن مصدر الضغط يأتي من عدم القدرة على التنبؤ بسلوك الأطفال. ويعاني بعض المعلمين من تقييم الآخرين لأدائهم مما يكون أيضاً سبباً من أسباب الضغط.

أسباب الضغط الشائعة Common sources of stress

تم تحديد عشرة أسباب كمصادر محتملة للضغط وهي كما يلي:

- تعليم طلاب ينقصهم التحفيز.
- الحفاظ على النظام.
- ضغط الوقت والعمل.
- التأقلم مع التغيير.
- تقييم الآخرين؟.
- التعامل مع الزملاء.
- المركز والشعور بالذات.
- الأعمال الإدارية.
- صراع الدور وعدم الوضوح.
- ظروف العمل السيئة.

ولكن يجب أن نتذكر أن كل معلم يمتلك أسباباً خاصة للضغط. وعلى الرغم من أن هذه الأسباب العشرة هي الأكثر شيوعاً إلا أن هناك أسباب قد لا تكون مذكورة، وهذه الأسباب قد تشكل سبباً رئيسياً للضغط. فقد أخبرني أحد المعلمين أن سبب الضغط لديه هو قيامه بسد مكان زميله الغائب باستمرار، وهناك معلم آخر أخبرني أن مصدر الضغط لديه وجود الكثير من الطلاب الذين يعانون من مشاكل منزلية. مثل هذه الأسباب قد لا تكون شائعة، إلا أنها تشكل أحد مصادر الضغط.

تعليم الطلاب الذين ينقصهم التحفيز والدافع Teaching pupils who lack motivation

يعتبر هذا السبب من أكثر الأسباب شيوعاً والذي يؤدي إلى شعور المعلمين بالإنهاك بسبب تشجيعهم الطلاب الغير مهتمين بالدراسة على العمل.

والغريب أن كثيراً من هؤلاء الطلاب مؤدبين واجتماعيين ولا يشكلون أي مشكلة سلوكية للمعلم ولكنهم ببساطة لا يمتلكون الدافع للدراسة وهم بطيئون في التعلم عادة ولا يستجيبون للأسئلة وتنقصهم روح المبادرة للقيام بأي عمل، إلا أنهم اجتماعيون كما قلنا ولا يتمون عملهم بالغالب. وقد أشار أحد المعلمين إلى هذا السبب من الضغط قائلاً:

> إننا نعيش في مجتمع يتنصل فيه الآباء والأمهات من مسؤولياتهم تجاه أطفالهم ويرغبون بنقل هذه المسؤوليات إلى المعلم.

هؤلاء الأطفال والطلبة لا يهتمون بالدراسة ولا يمتلكون الدافع والرغبة، ويشتكي بعض الأهالي من كثرة الواجبات المدرسية لأولادهم والذي اعتقد أنه أمر سخيف. وبنهاية اليوم إن جهودي تذهب سدى وبلا طائل.

إن تعليم مثل هذا النوع من الطلبة يجعلك تشعر بعدم التقدم ويجد المعلمون أنهم لا بد أن يبدوا حماساً أكبر لخلق شعور إيجابي واهتمام لدى الطلاب.

وإذا كان هناك بعض الطلبة الجيدين في الصف فإن وظيفة المعلم تصبح أسهل لأن جهود ومساهمات هؤلاء الطلبة تساعد في الحفاظ على الرتم في الدرس. وبهذا يشعر المعلمون أن شعورهم بالتعب والإرهاق في نهاية اليوم الدراسي هو بسبب ضعف قابلية الطلبة للتعلّم. ويلخص أحد المعلمين المشكلة قائلاً:

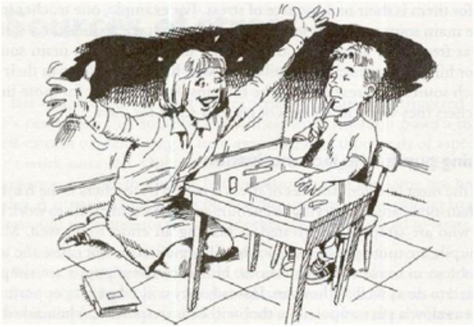
> إن التّعليم يقود إلى التّواصل والتّواصل إلى التّركيز والتّركيز إلى الضغط.

ويبدو واضحاً من هذا التعليق أن الكثير من المعلمين يعانون من الضغط الذي ينشأ من مستوى التركيز الذي يجب على المعلم أن يتحلى به طوال اليوم الدراسي في تعامله مع الطلبة. ويعلق أحد المعلمين قائلاً:

> إنني أحب طلاب الصف الثاني فهم حقيقة أطفال رائعون، وليس هناك أي شكوى، ولكن في نهاية بعض الأيام الدراسية، اشعر أن هناك صراعاً في رأسي بسبب التعب الذي أعاني منه. وأحياناً افضل عدم قيادة السيارة عند نهاية اليوم بسبب الخوف، فقد اقوم بقطع الإشارة الضوئية، لذلك أجلس قليلاً في غرفة المعلمين لأرتاح وأعود إلى طبيعتي مرة أخرى.

الحفاظ على النظام Maintaining discipline

هناك وجهين من حفظ النظام الذي يسبب الضغط. الأول مستوى التحفز والحذر اللذين يجب على المعلم أن يتحلى بهما أثناء إعطائه للحصة لمنع أي سلوك شائن من قبل الطلبة. وهذا يعني أن المعلم يبقى في حالة تيقظ وحذر وعدم راحة. فعلى سبيل المثال إذا شعر أحد التلاميذ بالملل ولم يستطع فهم الدرس أو يعاني من صعوبة في التعلم. فإن أي من هذه الظواهر يجب التعامل معها بسرعة قبل أن تتحول إلى سلوك غير مرغوب به في الصف.



أما النوع الثاني من حفظ النظام وهو الذي يتعلق بالتعامل مع سوء الأدب الحاصل فعلاً والذي يتراوح من عدم الانتباه والذي يتم التعامل معه بسرعة بالطلب من الطالب أن ينتبه إلى الحصة، إلى قيام أحد الطلاب بالصراخ على المعلم، حيث يجب على المعلم حينها أن يكون حذراً في الاستراتيجية التي يستخدمها للتعامل مع الأوضاع، وذلك عن طريق الاحتفاظ بالهدوء ومن ثم التلويح بإجراء قاسي مثل التحدث مع الطالب خارج غرفة الصف.

بالنسبة لبعض المعلمين فإن حفظ النظام لا يسبب أي مشكلة حيث أن مثل هؤلاء المعلمين لديه مهارة عالية في إجهاض أي مشكلة قبل وقوعها. إلا أن بعض المعلمين يعتقدون أن عملية فرض السيطرة تمثل تهديداً لهم. وهؤلاء المعلمين يواجهون مشاكل وحوادث خطيرة قد تصل إلى الشتائم والاعتداء الجسدي عليهم من قبل بعض الطلبة. وهكذا فإن التعامل مع هذه الأوضاع يؤدي إلى شعور المعلمين بالضغط. ويمثل التعليق التالي مثالاً على سوء أدب الطلاب.

يختلف الضغط في المدارس بشكل كبير. فالإزعاج مثلاً لا يؤدي إلى ضغط في بعض الصفوف ولكنه يؤدي إلى ضغط في صفوف أخرى وذلك بسبب طبيعة الإزعاج.

إن الصف المزعج ولكنه يعمل بجد لا يشكل أي مشكلة. ولكن هنالك صفوف مزعجة بشكل عدواني لدرجة أنك لا تستطيع إعطاء الحصة. ليس هنالك ما يسبب الضغط في التدريس بحد ذاته، ولكن الضغط يأتي من أعمال غير ضرورية من أطفال غير مؤدبين يحتاجون إلى تربية ونظام.

ولحسن الحظ فإن مثل هؤلاء الطلاب يمثلون أقلية. هنالك صف يبلغ عدد طلابه عشرين طالباً منهم ستة طلاب سيئ السلوك وخمسة مزعجين.

وأنا شخصياً أشعر بالتعب الشديد والإنهاك بعد خروجي من هذا الصف واحتاج إلى فترة هدوء لاستعادة توازني إنني شخص لا أخلط بين البيت والمدرسة، فمشاكل المدرسة أتركها خلفي والعكس صحيح. واعتقد أن الضغط يأتي من القلق غير الضروري لذلك تقوم فلسفتي على التأقلم وأن لا أحاول المستحيل.؟

وهناك دراسة قام بها .Greene et al عام 1997 ركزت على المدى الذي يشعر به المعلم أن السلوك الشائن في الصف يؤثر على التعلم، وقد أوضحت الدراسة اختلاف التصور حسب المعلم. يقول جرين Greene إن كمية الضغط التي تنتج من سوء وتصرف أحد الطلاب هي انعكاس لعدم التواؤم بين المعلم والطالب فعلى سبيل المثال عندما يقوم أحد الطلاب بعمل إزعاج في الصف ويشعر المعلم أن هذا الإزعاج يتأثر به الجو الدراسي للصف فإن إزعاج الطالب في هذه الحالة سيؤدي إلى الضغط، ولكن بالنسبة للمعلم الذي يعتقد أن هذا الإزعاج لا يؤثر على الصف فإنه لا يشعر بالضغط.

وحتى نفهم كيف يمكن لسوء السلوك أن يصبح مصدراً للضغط فإننا نحتاج إلى معرفة المدى الذي يشعر به المعلم بالإزعاج ويعتبره مشكلة. إن التباين الحاصل بين المعلمين بالتعامل مع سوء السلوك هو الذي يحدد وجود الضغط من عدمه.

ضغوطات الوقت والعمل Time pressures and workload

إن الكثير من الضغط الذي يشعر به المعلمين ينبع من ضغط الوقت والعمل وكما يقول أحد المعلمين:

> إن أكثر جوانب المدرسة والذي يسبب الضغط هو كمية العمل الملقاة على عاتق المعلمين".

ويحتاج المعلمون أن يكونوا مستعدين لشرح الدروس للطلبة في مواضيع مختلفة تأخذ بعين الاعتبار الفروق الموجودة بين الطلبة من حيث القدرات والاهتمام والتحفيز.

ولأي سبب من الأسباب إذا لم يكن المعلم مستعداً للحصة، فإن ذلك لا يعطيه العذر، وهكذا فإن هذا النوع من ضغط الوقت والجهد يؤدي إلى الضغط.

وعلاوة على ذلك فإن هناك مجموعة كبيرة من النشاطات يجب تنفيذها بما في ذلك كتابة التقارير وحضور الاجتماعات ووضع الجداول والعلامات وتحديث المعلومات وتحضير المواد وجميع هذه الأمور ترتبط بالمجال لها أوقات محددة.

وعلى الرغم من أن استخدام إدارة الوقت والمهارات الروتينية، يمنع الكثير من المشاكل من الحدوث، إلا أن ذلك لا يمنع حدوث بعض الاختلال والضغط على المعلم.

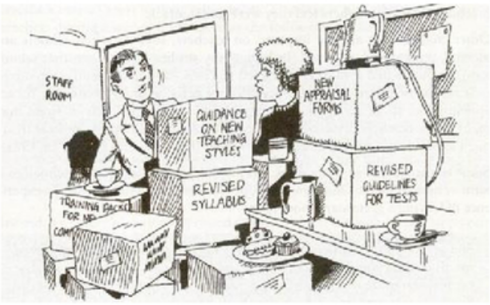
وفي هذه الحالات يجب على المعلم تحقيق المتطلبات التي تفرض عليه بطريقة معينة ناجحة وإلا فإن الضغط سيكون أكبر. ويشعر التلاميذ بالملل إذا كان الدرس لم يحضر جيداً من قبل المعلم وهذا يعني أن التغذية الراجعة ضرورية وقد تكون من الزملاء. إن مجرد تعرضك لحكم الآخرين هو بحد ذاته مصدر مهم للضغط والقلق.

التأقلم مع التغيير Coping with change

تحتاج الممارسات العملية للمعلمين إلى التغيير باستمرار وأن تأخذ بعين الاعتبار المتطلبات الخارجية من الجهات التي تتعامل مع المدرسة فيما يتعلق بالمنهاج وطرق التدريس وطرق التقييم. إن هذه المتغيرات هي جزء من عمل المعلم، ولكن في بعض الأحيان يتم فرض هذه التغيرات بسرعة لدرجة أن المعلمين يتركون الطرق التي تعودوا عليها في الماضي وكانوا يعتقدون أنها ناجحة.

إن استعداد المعلمين لقبول هذه التغيرات يكون أحياناً غير كافٍ، ويتم أيضاً شجب الممارسات السابقة واعتبارها غير مجدية. لذلك يجد المعلمون أنفسهم بين نقد الماضي والغموض الذي يكتنف المستقبل.

من هنا يظهر شعور الضغط لدى المعلمين بسبب أن الرضا عن العمل والذات يستند الآن على القيام بالخطط الجديدة. وعندما يحدث التغيير فإن ذلك لا يستغرق فقط جهداً ووقتاً بل هناك احتمالية لعدم قيام المعلمين بتنفيذ هذه الواجبات بنجاح كما في السابق.


STAFF ROOM
GUIDANCE ON NEW TEACHING STYLES
NEW APPRAISAL FORMS
REVISED SYLLABUS
REVISED GUIDELINES FOR TESTS
TRAINING PACKS FOR NE
COM

وإذا كانت التغيرات جذرية مثل تغيير المنهاج فإن بعض المدرسين قد يقررون ترك المهنة. ويعلق أحد المعلمين على ذلك قائلاً:

> إن وضع المعلم ليس ثابتاً كما هو الحال مع المهن الأخرى بسبب (أ) التغييرات المستمرة في المنهاج والطلبة (ب) تغير الإدارة والبيئة المدرسية (ج) ازدياد القيود على المصادر بسبب الضغوطات المالية.

ومما لا شك فيه أن هذه التغييرات المتكررة في تغيير المنهاج وطرق التدريس والتي تتزامن مع مسؤولية المعلم عن الأداء قد أدت إلى الكثير من الضغط. وتحدث هذه التغييرات بفترة قصيرة ولا يتم تدريب المعلمين عليها وهذا يعني أن المعلمين يجب أن يتسلموا بمهارات جديدة بسرعة.

وهناك تغيرات أيضاً تفرض على المعلمين وخاصة عند اندماج المدارس أو إغلاقها أو إعادة تنظيمها. وقد أشارت الدراسات إلى أن إعادة تنظيم المدارس يخضع فيها المدرس لمقابلة جديدة وذلك للحصول على المنصب الجديد في المدرسة الجديدة.

إن مثل هذه الأمور تخلق حالة من الضغط عند المعلمين لدرجة أن بعض المعلمين يحتاجون إلى رعاية طبية بسبب الضغط. وقد شبه الباحثون انتقال المعلمين إلى مدرسة جديدة بأنه كارثة وقد وصف Dunham عام 1976 انتقال أحد المعلمين قائلاً:

> يبدو أنه يعاني من الأسف والحزن، إن هذه الحال يشبه حال انتقال الشخص من بيت إلى بيت جديد حيث يفتقد الجيران والبيئة، حيث يشعر الشخص بأنه قد اقتلع من جذوره.

التقييم من الآخرين Being evaluated by others

يتم تقييم المعلمين باستمرار بشكل غير رسمي من قبل الطلاب والمعلمين الآخرين وفي بعض الأحيان من الأهالي. بالإضافة إلى التقييم الذاتي الذي يقوم به المعلم استناداً

إلى بعض المعايير وعمل الزملاء. إلى جانب بالطبع التقييم الرسمي الذي يتعرض له المعلم بشكل منتظم. هذا التقييم قد يكون جزءاً من نشاطات التطور والتي تشمل التقييم وكجزء أيضاً من التقييم الخارجي الذي يقوم به مفتشون أو جهات خارجية.

وما من شك أن التقييم الرسمي يسبب مستوى مرتفع من الضغط لكثير من المعلمين وهو مصدر أساسي للضغط يتعدى التعامل مع ضغط العمل وسلوك الطلبة. ويشكل الأمر مشكلة حتى لأولئك المعلمين ذوي الخبرة وقد تكون المشكلة أكثر حدة أيضاً بسبب الخوف من تدني التقييم لهؤلاء المعلمين.

ولقد قام المعلمون باستثمار الكثير من الوقت والجهد في تطوير مهاراتهم وقدراتهم لدرجة تجعل من أي نقد لهم يجلب عواقب وخيمة على هؤلاء المعلمين. وهناك نزعة عامة لدى المعلمين إلى اعتبار النقد الموجه لهم شخصياً وليس نقداً للممارسات العملية، وهكذا فإن النقد يؤثر كثيراً على هؤلاء المعلمين. ويعبر عن هذا الخوف الكثير من المعلمين كما يلي:

> هناك جولة تفتيشية الآن في المدرسة، ولم أتعرض لضغط في حياتي كما أتعرض له الآن، حيث أن جو المدرسة أصبح قلقاً ومشحوناً. وقد شعر الجميع أنهم يعيشون على حافة سكينة ولقد شعرت بالقلق عند دخول المفتش إلى الصف على الرغم من خبرتي ومعرفتي أنني معلم جيد. لقد كان الأمر يمثل كابوساً.

ولقد عبر الكثير من الكتاب عن قلقهم حول المستوى العالي من الضغط الذي يتعرض له المعلمون أثناء التفتيش عليهم مما يؤدي إلى تشجيع المعلمين على ترك مهنة التعليم. وقد أشارت دراسة قام بها Jeffrey and Woods عام 1996م إلى الحجم الهائل من الضغط الذي يتعرض له المعلمون أثناء التفتيش.

التعامل مع الزملاء Dealings with colleagues

تحدث بعض الخلافات بين المعلمين أنفسهم من وقت إلى آخر. وينبع هذا الخلاف من اختلاف وجهات النظر حول بعض الأمور فعلى سبيل المثال يحدث خلافاً

بين المعلمين حول آلية كتابة التقارير إلى أهالي الطلبة أو فيما يتعلق بالوقت المحدد للمنهاج بالإضافة إلى ذلك يقوم بعض المعلمين ذوي الخبرة بالطلب من معلم آخر تغيير أسلوبه أو أدائه.

ويقوم المعلمون بحل مشاكلهم في معظم الوقت بطريقة إيجابية ومهنية. ولكن المشاعر المختزنة قد تكون قوية مما يؤثر على العلاقة العملية بين المعلمين. وإذا ما تفاقمت هذه المشاعر فإن الخلافات المستقبلية بينهم قد تؤدي إلى خلق المزيد من الضغط بينهم. ومن الواضح أن بعض المعلمين يفضلون العمل مع أحد الزملاء وتفضيله على آخر وإذا ما صادف تكليف اثنين من المعلمين على القيام بشيء مشترك وكانت هناك مشاعر ضغينة بينهم في السابق فإن ذلك سيؤدي إلى الكثير من الضغط. كما هو واضح من التعليق التالي:

> هناك ضغط ينشأ من التعامل مع بعض الزملاء. وبالنسبة لي فإن بعض التصرفات السيئة من قبل بعض المعلمين تزعجني كثيراً وخاصة في ظل عدم تعاون هؤلاء الزملاء معي لسبب شخصي. وهكذا يزداد الضغط لدرجة انه يصبح من المحفزات التي تؤدي إلى العمل.

المركز والشعور بالذات Self-esteem and status

هناك مصدر آخر للضغط وهو عند تعرض المعلمين لأوضاع تؤدي بهم إلى الشعور بالنقص وعدم الأهمية.

إن الهجوم العام على مهنة التدريس من قبل السياسيين أو من بعض الجهات يؤثر على شعور المعلم بذاته. وقد أشارت المسوحات التي أجريت حول آراء الناس بمهنة التعليم إلى التقدير الذي يحظى به المعلمون. ولكن الهجوم على نوعية العمل. وتدني المعايير في المدارس يؤدي إلى انخفاض معنويات المعلمين. وقد يحدث هذا أيضاً نتيجة عدم قدرة المعلمين على اتخاذ القرارات ومواقع المسؤولية. فعلى سبيل المثال فإن المعلمين الذين كانوا قادرين على اتخاذ قرارات تتعلق بالمنهاج لا يستطيعون الآن بسبب تولي الحكومة لهذه المسؤولية مما يؤثر على مركز المعلم.

ويشعر المعلمون أن المجتمع لا يقدر عملهم وجهدهم ويتم لومهم في حالة حصول الطلبة على علامات متدنية. ويبدو هذا واضحاً من خلال التعليق التالي لأحد المعلمين القلقين والقائلين أن هناك حَسدٌ لإنجاز المعلم:

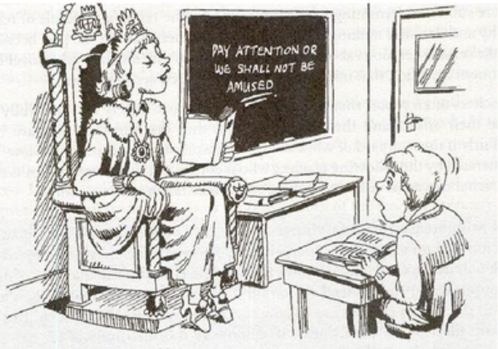
> أجد كمعلم أن أكثر الأمور التي تسبب الضغط هي (أ) إهمال المجتمع لإنجاز المعلم ولومه باستمرار لتدني مستوى الطلبة (ب) عدم التأكد من مدى نجاح المعلم (ج) عدم مرونة المدارس كأدوات لمساعدة الطلاب على التعلم (د) الضغط الذي يسببه جهل الناس للتعليم.

إن بدء العمل بأسلوب مقارنة المدارس وتقييمها استناداً على التحصيل العلمي لطلابها قد زاد من شعور المعلم بالضغط. إنه لأمر يدعو للأسف حيث أن الغالبية الساحقة من نتائج الأبحاث تشير إلى احترام العامة للمعلمين.

وبالإضافة إلى ذلك وعلى المستوى الفردي فإن عدم تكليف أحد المرؤوسين من قبل المدير للقيام بواجب مدرسي كان يقوم به هذا المعلم في السابق يزيد من تدني شعور المعلم بذاته وصورته تجاه نفسه.

وفي المناسبات التي تخص المدرسة مثل يوم النشاط المدرسي فإن المعلمين يرغبون أن تطلب منهم إدارة المدرسة القيام بتحمل بعض المسؤوليات المهمة لأن ذلك يشعرهم بالذات. وبنفس السياق فإن الإحباط الذي يخص فرص المهنة يخلق الضغط ليس فقط للمعلمين الطموحين ولكن لغير الطموحين أيضاً. بالنسبة للمعلمين الطموحين فإن الفترة المهمة بالنسبة لهم هي عندما يبلغوا سن الخامسة والثلاثين لأنهم يبدأون بالشعور بواقعية طموحاتهم ومدى صعوبة تحقيقها.

وغالباً ما يبدأ المعلمون في هذه الفترة بالركون إلى مستقبلهم العملي حتى أولئك المعلمون غير طموحين؛ فإن عدم دعوتهم لتولي منصب أكبر، أو في حالة الترقية مثلاً، تؤدي بهم إلى الشعور بالضغط.



الإدارة Administration and management

ينجذب المعلمون إلى التعليم بسبب حبهم للمهنة وتعليم الطلاب ومساعدتهم على النجاح، إلا أن المعلمين يطلب منهم القيام بواجبات إدارية بالإضافة إلى دورهم كمعلمين مثل تنظيم بعض الأحداث وتسجيل المعلومات المطلوبة من بعض الجهات ومراقبة الميزانية وتعين طاقم جديد والمساهمة في اتخاذ القرارات في الإدارة العليا.

ويشعر بعض المعلمين أن هذه الواجبات تمثل عبئاً عليهم حيث نجد أنهم يتذمرون ولا يريدون القيام بهذه الأعمال. بالإضافة إلى ذلك فهناك بعض المهام الإدارية المطلوبة من المعلمين في غرفة الصف والتي قد تكون متعبة وغير مرغوب بها. وهناك اللجان التي توضع للامتحانات والتي يتم من خلالها تقييم أداء الطلاب، ومدى اشتراكهم في اتخاذ القرار وقدراتهم وطلب مواد جديدة للتدريس. جميع هذه الأمور تخلق نوعاً من المتطلبات والقرارات.

وهناك بعض المعلمين الذين لا يرغبون بالقيام بهذه الأعمال بسبب مساهمتها في

إيجاد ضغط على المعلم وبالتالي تؤدي إلى الضغط الشخصي كما هو واضح من التعليق التالي:

> إنني كرئيس لإحدى الدوائر التي تتألف من اثني عشر معلماً فإنني قلق حول المشاكل التي تهم أعضاء الدائرة وإدارتها وليست مشاكل ترتبط بالتدريب داخل الصف. هناك حصة إدارية واحدة من أصل 40 حصة في الأسبوع.

صراع الدور والغموض Role conflict and ambiguity

يحتاج المعلمون لممارسة أدوار مختلفة، فعلى سبيل المثال يحتاج المعلم أن يكون صارماً تجاه سوء السلوك من قبل الطلاب وبنفس الوقت عليك أن تعالج المشاكل الشخصية التي يعاني منها الطلبة في المنزل وبالتالي حاجة الطلاب إلى دعم عاطفي. وفي مثل هذه الحالة فإن دورك كمعلم يحتاج أن يحافظ على النظام في غرفة الصف قد يتعارض مع دورك كشخص يقدم الدعاية الأبوية تجاه جميع الطلاب في غرفة الصف وعندما يكون هناك دوران متعارضان فإن هذا يعني أن هناك صراع أدوار، وعندما يشعر المعلم أنه من الصعب عليه أن يتعامل مع هذه الأدوار بنجاح فإن ذلك سوف يخلق ضغطاً عليه. وقد علق أحد المعلمين على ذلك قائلاً:

> أشعر أن الضغط الناتج عن التعليم ناتج من محاولة المعلمين القيام بدور معاكس مما يؤدي إلى ضغط في العمل مع عدم وجود وقت لإتمام هذا العمل.

وقد أشار عدد من الكتاب إلى أن الأدوار التي تواجه المعلمين قد تكون متشابكة وخاصة لأولئك المعلمين الذين يعملون في مدارس خاصة، حيث ينتظر منهم أن يقوموا بعدة أدوار فهم مستشارين ومنظفين ومهتمين وعمال اجتماعيين، وكما يعلق أحد المعلمين قائلاً:

> عندما قررت ان اعمل مع اطفال ذوي احتياجات خاصة قبل عدة سنوات، اعتقدت ان هذه الخطوة إيجابية ولكنها لم تكن كذلك حيث ان الأمر يتطلب اكثر من التدريس، واشعر أن ما اقوم به يتعارض مع كوني معلماً.

إن غموض الدور يظهر في الأوضاع، حيث يشعر المعلم أن الواجبات التي تكون دوراً ما ومستوى الأداء المتوقع منه ليس واضحاً. وهكذا فهناك مخاطر أن يكون الآخرين ضدك لعدم قيامك بهذا الدور الغير متوقع منك، وإلا فسيتم انتقادك لعدم الكفاءة. وهكذا وحتى تتجنب غموض الدور، فإن الأدوار يجب أن تكون مكتوبة وواضحة، وسيقوم المعلم الذي قام بالدور سابقاً بإعطائك نبذة عن هذا الدور. ولكن هناك أدوار لا تتوفر فيها المعلومات بالإضافة إلى احتمالية تغير الدور دون علمك. وغالباً ما يكون المعلمون حساسين للنقد، لذلك فإن صراع الدور والغموض يزيد من فرص تكون الضغط لدى المعلمين.

ظروف العمل السيئة Poor working conditions

وهي تساهم في تكوين الضغط بشكل كبير مثل عدم توفر المصادر والمواد التعليمية، ظروف المدرسة السيئة من حيث المبنى، وقلة الوقت للتحضير، عدم وجود فرص للتطور الوظيفي الخ.

يمكن للضغط أن يحدث بسبب أي شيء يعيق قدرة المعلم على أداء عمله على سبيل المثال عدم وجود آلة تصوير في المدرسة أو عدم وجود مساحة كافية لوضع دفاتر الأطفال، وبعد المسافة من غرفة المعلمين إلى الغرف الصفية مما لا يتيح للمعلم أن يستمتع بفنجان قهوة بين الحصص، جميع هذه الأمور تجعل من يوم المعلم يوماً صعباً.

وهناك أيضاً أمور تساهم في الضغط وهي على سبيل المثال اكتشاف المعلم قبل بدء الحصة للحظات أن جهاز التسجيل لا يعمل. عندها عليك أن تقرر بسرعة كيف تستبدل المسجل أو إعطاء الحصة دونه. وفي مثل هذه الحالة فإن عدم تنظيم الصف يعطي فرصة للطلاب لإساءة الأدب والسلوك مما يزيد من فرصة تكون الضغط

عند المعلمين، بالإضافة إلى ذلك فإن نوعية ظروف العمل تساهم في شعور المعلم في احترامه للمهنة، فكلما كانت الظروف جيدة كانت الصورة أكثر إيجابية، ومن المهم معاملة المعلم بشكل مهني مناسب، وعلى العكس فإن ظروف العمل السيئة تؤثر سلباً على المعلم وشعوره باحترام الذات كما هو واضح بالتعليق التالي:

> هناك بعض الظروف غير المناسبة التي يعمل ضمنها المعلمين مثل عدم وجود عوازل بين الصفوف لمنع الإزعاج، الغرف الصفية التي لم تطلى من سنين. إن المدرسة التي اعمل بها كبيرة ويوجد بها طاقم تدريبي ممتع إلا ان ظروف العمل غير مناسبة مثل تدني الأجور والرواتب حتى لأولئك الذين ليس لديهم مسؤوليات كبيرة، وإنني شخصياً اعرف الكثير من المعلمين الذي يعملون بعد انتهاء الدوام وذلك نظراً لقلة الراتب وينتهي بهم الأمر إلى ترك التدريس والانخراط في مهنة اخرى.

ومن المفيد أن نذكر أن المعلمين أيضاً يعانون جسدياً إذا كان عليهم التنقل من غرفة صفية إلى أخرى وتسلق الأدراج خلال اليوم الدراسي. حتى أن بعض المدارس تكون أجزاءها منفصلة مما يجعل المعلمين يعانون أكثر.

مصادر الضغط لدى المعلمين Sources of stress for student teachers

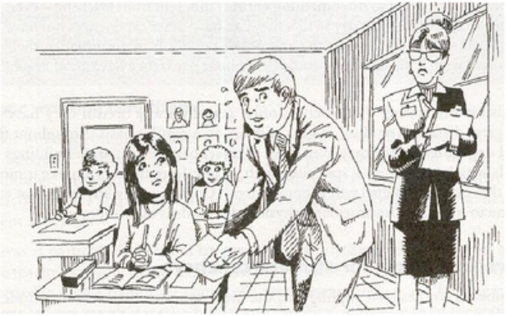
هناك عدة دراسات قامت بتوضيح المصادر الرئيسية للضغط الذي يواجه المعلمين خلال فترة التعليم في المدارس. أما أكثر عشرة مصادر معروفة وشائعة فهي:

- تقييم المعلم.
- التعامل مع السلوكيات السيئة.
- التأقلم مع ضغط العمل.
- التدريس المناسب.
- تحضير الدروس.
- التعامل مع المسؤوليات.

- عدم التعامل مع المعلم على أنه معلم حقيقي.
- تعديل المبادئ والذات.
- التأقلم مع الزملاء.
- تدريس المواضيع الحساسة.

تقييم المعلم Being assessed

وهو مصدر مهم للضغط، عندما يقوم مرشدون وموجهون بتقييم المعلم. ومعظم المعلمين ينتابهم القلق حول التفكير برد فعل الموجه عند ملاحظته لتدريس غير مناسب أو ملاحظة الموجه أن المعلم غير قادر على ضبط الحصة مع الطلاب. وحتى بالنسبة للمعلمين الذين لا يرتكبون أخطاء فإن التجربة ليست سهلة وتسبب لهم الضغط. ويرجع هذا إلى عدم تأكد المعلم من أدائه.



التعامل مع السلوكيات السيئة Dealing with disruptive behaviour

أما مصدر القلق والضغط الثاني وهو التعامل الناجح مع الطلاب سلوكياً. حيث يشعر بعض المعلمين بالارتباك عندما يواجهون مشكلة سلوكية لا يستطيعون السيطرة عليها ويشعر بعض المعلمين بالذعر والأثر الذي يتركه ذلك على الشخصية يقول أحد المعلمين الجدد الذين تم توجيههم من قبل معلم قديم:

> اشعر بعدم الراحة، واشعر انني اصدر اوامر على الناس وفي هذه اللحظة اتلقى اوامر ان اكون اكثر شدة مع التلاميذ ، إنني لا احب هذا الأمر، بمعنى انهم يخبرونني ان افقد اعصابي مع التلاميذ وانا لا استطيع ذلك.

التأقلم مع ضغط العمل Coping with a heavy workload

على الرغم من أن المعلمين المتدربين لا يملكون نصاباً كبيراً، إلا أن هناك الكثير من الأعمال والمواضيع الدراسية التي يقومون بها لأول مرة ، وهذا يعني تحضير الدروس وتطوير مواد المنهاج، والتأكد من معرفتهم بالمادة وتقيم أعمال الطلاب بما في ذلك تصحيح المواد مما يؤدي إلى استهلاك الكثير من الوقت أكثر مما هو الحال مع المعلم المتمرس. هذه الأمور جميعها تؤدي إلى خلق حالة كبيرة من الضغط لديهم. ويزداد الأمر تعقيداً بسبب حاجة هؤلاء المعلمين الجدد إلى تطوير أنفسهم ومواجهة الكثير من المشاكل ومعالجتها مما يقود إلى حالة من الإحباط وعدم القدرة على التحمل. ويزداد الأمر تعقيداً لدى هؤلاء المعلمين الجدد عندما نعلم أنهم يدرسون في مدارس جديدة ولفترة قصيرة مما يستغرق وقتاً للتعرف على المعلمين والطلاب ومعرفة إجراءات المدرسة وكيفية الوصول إليها من بيوتهم مما يجعلهم يعيشون في عزلة عن الأصدقاء والأقارب. وهناك تقارير أسبوعية لا بد للمعلمين من إرسالها إلى الإدارة مما يزيد من صعوبة الوضع.

القيام بالتدريس الجيد Getting the teaching right

يواجه المعلمون الجدد مشكلة التعاطي مع المنهاج وتنسيق الوقت ومواءمة الجهد مع الناتج. وتتفاقم المشكلة عندما لا يفهم الطلاب أسلوب هؤلاء المعلمين ولا يجد المعلم أسلوباً جديداً للشرح بسبب عدم خبرته. يعلق أحد المعلمين قائلاً:

> اشعر أنني لا أستطيع أن أشرح بشكل جيد للطلاب. إن الطريقة التي اشرح بها يبدو أنها غير مناسبة للطلبة ويواجهون مشكلة عدم فهم أسلوبي.

تحضير الدروس Planning lessons

تشكل هذه القضية إحدى مصادر القلق والضغط لدى المعلمين وذلك لأنهم يقومون بتدريس هذه المواد لأول مرة، وقد تشتمل هذه المواد على مواضيع لم يدرسوها مطلقاً. ونتيجة لذلك يحصل هناك الكثير من الإحباط بسبب عدم فهمهم لهذه المواضيع، وعدم قدرتهم على اختيار المواد المناسبة. بالإضافة إلى ذلك هناك مصدر قلق لدى هؤلاء المعلمين وهو تحضير هذه الدروس بشكل مناسب والذي سوف يتم تقييمه من قبل لجنة ويشعر هؤلاء المعلمين أن حجم التحضير كبير وتفصيلي. تعلق إحدى المعلمات والتي وجدت صعوبة في إيجاد مشروع التحضير بسبب عدم تلقيها أي مساعدة من أحد قائلة:

> اشعر بالقلق إذا ما جاء أحد المشرفين ونظر في دفتر التحضير، لأنه لن يجد شيئاً فعلياً.

التعامل مع المسؤوليات Dealing with responsibilities

إن الفشل في التعاطي سيقود إلى نتائج عكسية على الطلاب. فعلى سبيل المثال قد يأتي أهالي الطلبة إلى المدرسة بسبب سوء سلوك أبنائهم وهنا لا بد من اتخاذ قرار فيما يخص فعل الطلاب مثلاً. قد تجد بعد شرحك درساً ما أنك شرحته بطريقة

خاطئة، فما العمل. هناك الكثير من الأوضاع التي لا بد من مواجهتها بخصوص الطلاب والمنهاج والتدريس وأحياناً للزملاء الذين قد تخلق لهم مشكلة. هذه الأمور جميعاً تقود إلى الكثير من الضغط والمشاكل. وبسبب أن تجربة التدريس هي الأولى بالنسبة لهؤلاء المعلمين فلا بد أن تخلق عندهم أثراً لا ينسى.

عدم التعامل مع المعلم على أنه معلم حقيقي Not being regarded as a real teacher

إن عدم اعتبار هؤلاء المعلمين من طاقم المدرسة يقود إلى تصور المعلم على أنه ليس جزءاً من المدرسة، وهناك أربعة عوامل تساعد على تغذية هذا الشعور.

1- جلوس المعلمين داخل الحصة بشكل سلبي عندما يقوم أحد المعلمين ذو الخبرة بشرح الحصة.

2- إعطاء دور ثانوي في الحصة مثل مساعدة الطلاب خلال الدرس مما يجعل المعلم يبدو في نظر الطلبة على أنه ليس معلم حقيقي ولكنه ببساطة مساعد.

3- عدم التأكد فيما إذا كان على المعلمين المتدربين تقليد أسلوب المعلمين ذوي الخبرة في الأسلوب أم لا.

4- سيطرة المعلم ذوي الخبرة على الحصة. ويعلق أحد المعلمين قائلاً:

> لن يستمع الصف لي مرة أخرى، بسبب استمرار المعلم في مقاطعتي أثناء الحصة مما يعني أن سلطتي في الحصة قد تأثرت).

تعديل الأفكار والصورة Modifying your ideals and self-image

خلال التدريب يواجه المعلمون مشكلة التعامل مع الشكوك والأساليب. أما السؤال الذي يسيطر عليهم فهو هل اختاروا المهنة المناسبة؟ وهل يستطيعون الوفاء بمتطلبات المهنة؟ وما الذي سيفعلوه إذا ما قرروا عدم الذهاب للتدريس كمهنة؟

يبدأ هؤلاء المتدربون دورتهم التدريبية وهم يحملون مثاليات معينة حول طرق التدريس والعلاقة مع الطلاب، مما يساهم في تكوين صورتهم كمعلمين. ولكن

خلال التطبيق العملي فإنهم سيجدون أن هذه المثاليات تتحطم أعلى أعتاب الواقع. لذلك يشعر الكثير من المعلمين بالاغتراب الذاتي وهو شعور مؤلم وقد يؤدي إلى انسحاب البعض من التدريب لأنهم لا يستطيعون التخلي عن أفكارهم ومثاليتهم.

ولكثير من هؤلاء المعلمين فإن الصدف هو التأهيل واجتياز الدورة التدريبية بنجاح وفي الواقع فإن الضغط المفروض على هؤلاء المعلمين للتأقلم مع هذه المتطلبات قد يشكل عائقاً أمام التطور إلى جانب الخوف من الفشل والخشية من النظر إلى الخلف على ما أنجزه، ولكن إذا ما قمنا بتطوير استراتيجيات تأقلم مناسبة فإن ذلك سوف يساعد في تعزيز قدرتهم على تحسين نوعية التدريس.

التأقلم مع الطاقم Getting on with school staff

يحتاج المتدربون إلى التأقلم مع الزملاء الذين يوفرون الدعم والإرشاد في العمل. وقد يجد المتدرب في تلقي النصائح والدعم من الزملاء هو أنه مؤلم وقد تجد أنك غير قادر على تطوير علاقات مع الطاقم وخاصة إذا ما شعر المتدرب أن النصيحة التي يتلقاها غير مجدية. يعلق أحد المتدربين الغاضبين من التوقعات غير الواقعية من قبل المعلمين قائلاً:

> إذا ما جلست في حصصهم، فإنني متأكد أنني سأجد الكثير من الأخطاء.

هذه الأمور سوف تزيد بالتأكيد من مستوى الضغط والقلق لدى المتدرب. ولكن من المهم للمتدرب أن يحافظ على علاقة إيجابية مع المعلمين في المدرسة وأن لا يقوم بالانتقاد شخصياً، لأن ذلك سوف يساهم في البناء على النصيحة بدلاً من التمسك بالرأي والأفكار الخاصة.

تدريس المواضيع الحساسة Teaching about sensitive issues

قد يشمل المنهاج تدريس مواضيع حساسة لا يملك عنها المتدرب أي خبرة أو معرفة. ولا يستطيع المعلم شرح هذه المواضيع فهو لا يعرف ماذا يشرح وكيف يشرح وكيف يتعامل مع الردود الغاضبة من الطلاب.

وقد يرفض بعض الطلاب مناقشة بعض القضايا الاجتماعية مثل الطلاق، وذلك بسبب وجود حالة طلاق في العائلة.

وأخيراً يبدو واضحاً من الدراسات والآراء التي عبر عنها بعض المتدربين المؤهلين بأن كثيراً من مصادر الضغط التي تواجههم خلال التدريب مثل التعامل مع السلوكيات السيئة والتأقلم مع ضغط العمل والتقييم مستمر خلال السنة الأولى من التدريس.

تحديد مصادر الضغط لديك Identifying your sources of stress

يرجى كتابة مصادر الضغط والتي تعتقد وتشعر أنها تخلق ضغطاً لديك في الجدول التاليّ (جدول 2-1). يرجى كتابة عشرة مصادر فقط وكتابتهم بالترتيب ابتداءً بأكبر مصدر.

جدول 1-2 عشرة مصادر للضغط

-1 ....

-2 ....

-3 ....

-4 ....

-5 ....

-6 ....

-7 ....

-8 ....

-9 ....

-10 ....

الفصل الثالث

استباق الضغط

Pre-empting stress

الأهداف التعليمية

يتوقع في نهاية الفصل أن يكون القارئ قادراً على:

- ★ أن يشرح كيفية تهيئة الظروف لمنع الضغط أو التخفيف منه.
- ★ أن يعدد الاستراتيجيات الاستباقية للوقوع في فخ الضغط.
- ★ أن يعدد عوامل النجاح في تنظيم الوقت
- ★ أن يعدد الأولويات التي تدفع بالضغط بعيداً بالنسبة لشخصيته
- ★ أن يحدد مظاهر لغة الجسد في الحالة العدوانية، الثابتة، المنقادة.
- ★ أن يعدد خطوات التواصل الثابت.
- ★ أن يعدد المهارات التنظيمية.
- ★ أن يعدد شروط المحافظة على الصحة الجسدية والعقلية الجيدة.
- ★ أن يوضح أهم ملامح الشخصية المتوازنة.

تم نشر العديد من الدراسات خلال السنوات السابقة والتي كانت تعني بدراسة أوجه التعامل مع الضغط من قبل المعلمين والمهن الأخرى. وهناك دراسة قام بها (Cherniss) عام 1995م والتي استندت على 26 مقابلة تشمل سبعة معلمين وسبعة أخصائيين أمراض عقلية وست ممرضات وستة مجانين. وقد أكمل جميع هؤلاء تدريبهم وقد تمت مقابلتهم في السنة الأولى من التدريب. وقد تابع (تشرس) عملهم لفترة عشر سنوات لاحقة. وقد احتوت هذه الدراسة على الكثير من المفاجآت وخاصة بالنسبة لأولئك الذين كانوا يواجهون صعوبات كبيرة في السنة الأولى من التدريب والذين هم الآن ناجحون في أعمالهم.

وبينما كان هناك بعض الأشخاص الذين بدا أن بدايتهم إيجابية في السنة الأولى إلا أنهم تركوا المهنة بسبب عدم قدرتهم على التأقلم مع المتطلبات.

وقد وصف (Cherniss) الاحتراق فيما يتعلق بفقدان الالتزام والمثالية التي تسبب بها الضغط وإحباط العمل. ولقد بدأ المصدر الأساسي للضغط الذي تعرض له الأشخاص بسبب وجود قلق لدى هؤلاء حول كفاءتهم العملية والقيود المفروضة عليهم في العمل والصعوبات التي يواجهونها مع العملاء والتأقلم مع الروتين والملل. إن أكثر العوامل أهمية في استباق الضغط هو العمل في بيئة مساندة توفر لهم درجة من الاستقلالية في عملهم.

وقد أشار (Cherniss) لهؤلاء الناجحين في قدرتهم على الموازنة بين العمل والمنزل. فهؤلاء الأشخاص لا يعملون ليعيشوا ولا يعيشوا ليعملوا ولكنهم يوازنون بين الالتزام لعملهم ولمنزلهم بنفس الوقت. وهناك نتيجة مدهشة أخرى وهي أن هؤلاء الأشخاص قد فهموا اللعبة من البداية بمعنى أنهم تمكنوا من تحديد نوع العمل الممتع والناجح لهم. ولديهم أيضاً مهارات تفاوضية تمكنهم من حل المشاكل التنظيمية وكان البعض منهم يمتلك تجربة سابقة في التعامل مع المشاكل مما أعطاهم خبرة بالتعامل مع هذه المشاكل.

وقد درس (Cherniss) أيضاً خمسة من الأشخاص بشكل متعمق بما فيهم معلمين اثنين والذين بدا أنهم قد تعافوا من مشاكل السنة الأولى. وفي أربعة من الحالات فإن هؤلاء الأفراد استطاعوا أن يغيروا بعض أوجه عملهم والذي مكنهم من

التغلب على المشاكل الأولية. وهناك عامل مهم وهو القدرة على تحويل جانب إيجابي من العمل إلى انعكاس على باقي الجوانب. إن هؤلاء الأفراد الناجحين كانت أهدافهم متواضعة مما مكنهم من النجاح بمعنى آخر لقد كانوا واقعيين. وهذا يعني قبول الخسارة بروح مرحة. وقد حدد (Cherniss) النتائج التي ترتبط بتخفيض الضغط والتي تشمل إعطاءهم دوراً في التخطيط والإشراف.

إن مثل هذه الدراسات والتي تتطلب المتابعة، صعبة التنفيذ إلا أنها توفر أدلة تتحدى افتراضاتنا. إن إحدى أهم الأوجه الشيقة في دراسة الحياة العملية للمعلمين هو محاولة استكشاف تغيير الأساليب والسلوك والتصورات على مدار الزمن، حيث أن هذا النوع من المعلومات مهم في استكشاف ظاهرة الضغط ومدى مساهمة التغييرات في الأفراد في تغيير الأسلوب وطريقة التأقلم مع العمل.

واستناداً على هذه النتائج ونتائج ورش العمل أثناء الخدمة والمصممة لمساعدة المعلمين على إدارة الضغط، فإننا نمتلك فكرة واضحة الآن عن أفضل استراتيجيات إدارة الضغط إلا أن الوقاية خير من العلاج فكلما حاولت تقليل مصادر الضغط كان ذلك أفضل.

وكما رأينا في الفصل الماضي فإن هناك مصادر كثيرة محتملة للضغط ولكنها ستصبح واقعية إذا لم تستطع أن تتعامل مع الوضع بنجاح. وهناك الكثير الذي يمكن عمله للتأكد من أن هذه الأوضاع المحتملة للضغط لا تنشا أصلاً إن هذه الاستراتيجيات الاستباقية تشمل خمسة أجزاء هي:

- إدارة الوقت
- التصميم
- المهارات التنظيمية
- الصحة الجسدية
- الصحة العقلية.

بالإضافة إلى ذلك فعند وقوع هذه الأوضاع فإن هناك سلسلة من الإجراءات التي يمكن اتخاذها تقلل من فترة الضغط.

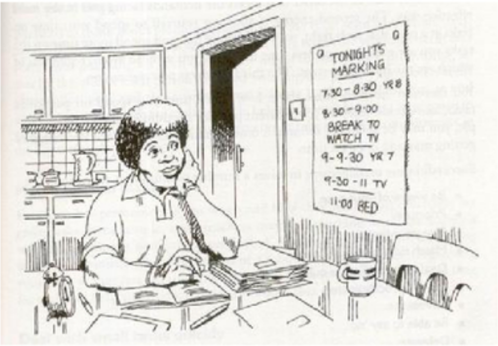
إدارة الوقت Time management

إن أهم شيء يمكن للمعلم القيام به لتقليل مصادر الضغط هو تطوير مهارات إدارة الوقت. إن جوهر عمل المعلم يتطلب القيام بأعمال بأوقات محددة مثل تحضير الدروس، التعليم داخل الحصة، وضع العلامات، الإدارة، التعامل مع المشاكل الشخصية للطلبة، اتخاذ القرارات، وضع الامتحانات مقابلة الأهالي، التعاون مع الزملاء، القيام بالمسؤوليات الإدارية مساعدة المعلمين الجدد، شراء المصادر والمواد مثل الكتب والأدوات الخ. وبالتأكيد فإن المعلم الذي لا يمتلك مهارات إدارة الوقت فإنه سيواجه مشاكل عصيبة. إن إدارة الوقت مهمة جداً للمعلم. إن القدرة على التأقلم مع متطلبات العمل بفاعلية سوف تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على

نوعية التعليم داخل الحصة المدرسية. ويستطيع المعلمون الجدد وذوي الخبرة أن يطوروا مهارات واستراتيجيات إدارة وقت لاستخدامها بشكل فاعل.

وبسبب الطبيعة المتغيرة للحصة كمعلم بسبب التطور والتغييرات المستمرة فإن المعلم بحاجة أن يراجع بانتظام كيفية الأداء. إن جوهر إدارة الوقت يكمن في وضع الأولويات حيث يتم القيام بالواجبات المهمة أولاً والتي يكون وقتها محصوراً ويتطلب هذا الأمر تخطيطاً.

وبالواقع هناك ثلاثة أعداد لإدارة الوقت وهي القيام بالواجبات كما هي أو كما ترغب أنت أو كلاهما، بدلاً من الطريقة التي تحقق المتطلبات التي تواجه المعلم بطريقة فاعلة. أما العدد الثاني وهو قضاء الوقت على أمور لا تتطلب وقت والعكس أي عدم إعطاء الوقت اللازم لأمور تحتاج إلى وقت أما العدد الثالث فهو التسويق والمماطلة.


TONIGHTS MARKING
7.30 - 8.30 YR 8
8.30 - 9.00 BREAK TO WATCH TV
9 - 9.30 YR 7
9.30 - 11 TV
11.00 BED

لذلك لا بد من التفكير حول كمية الوقت الذي تقضيه على أعمال معينة وأن تقرر فيما إذا كان هناك حاجة لتعديل أسلوبك الحالي. فعلى سبيل المثال فقد تكون تمضي الكثير من الوقت في التحضير على حساب وضع العلامات والتعليم.

إن إدارة الوقت الناجحة تتطلب عدداً من العناصر المهمة وهي:

- الانتباه للوقت
- وضع الأولويات
- التخطيط
- مواءمة الوقت مع الأعمال
- التعامل مع الواجبات البسيطة بسرعة
- لا تؤجل
- كن واقعياً
- قل (لا)
- عند الضرورة عليك بالتفويض

انتبه لوقتك Be aware of your time

أنت بحاجة أن تعرف كم من الوقت تحتاج لبعض الأعمال وأن تقرر فيما إذا كان هناك حاجة للتعديل. فعلى سبيل المثال فقد تمضي الكثير من الوقت على التحضير. وقد يكشف لك التحليل بأنك تستطيع أن تقلل من الوقت المخصص للتحضير دون التأثير في النوعية وقد تستفيد من التحضير السابق مثلاً، أو التخطيط لجميع الدروس بدلاً من التحضير اليومي.

ضع أولوياتك Priorities

يجب أن تضع أولويات للعمل حسب الأهمية والضرورة، فكلما كان الأمر مهماً كانت هناك ضرورة لإنجازه قبل الوقت المحدد. وذلك حتى يبقى لديك متسع من الوقت. وإذا كان العمل ملحاً يجب أن تكون مرناً في تأجيل عمل آخر وبشكل عام يجب أن تحاول أن تحقق المتطلبات بوقتها مع إعطاء الأولوية للأمور المهمة والضرورية.

خطط لوقتك جيداً Plan your time

وذلك للمدى القصير اليومي والمتوسط الأسبوعي والتخطيط طويل الأجل السنوي. ويجب أن يعكس التخطيط الأولويات وذلك حتى يتم إنجاز الأمور المهمة بفاعلية.

ويساعد التخطيط المبكر على وضع الترتيبات الضرورية بالوقت المناسب.

مواءمة الوقت مع الواجبات Match time to tasks

يمتلك كل شخص أوقات مفضلة للقيام بالواجبات بفاعلية. فعلى سبيل المثال فقد يجد بعض المعلمين أن وضع العلامات والتصليح خلال نهاية الأسبوع أفضل من اليومي بينما تجد معلمين يفضلون العمل اليومي. إن تنظيم الوقت يمّكنك من أداء بعض الأعمال بطريقة فاعلة وتساعدك على تطوير روتين منتظم يعمل جيداً.

التعامل مع الأمور الصغيرة بسرعة Deal with small tasks quickly

هناك بعض الأمور يمكن التعامل معها بسرعة، إن القيام بهذه الأمور يساعدك على بقاء يومك عادياً وليس مضغوطاً. إن تأجيل هذه الأمور يؤدي على تراكمها وتأخير إتمامها. ولكن يجب الحذر لأن هذه الأمور وإن كانت صغيرة فإنها تحتاج إلى الانتباه والعناية وقد تحتاج إلى مساعدة الآخرين في بعض الأحيان.

لا تماطل أو تسويف Do not procrastinate

عندما يكون لديك عمل لا بد من القيام به، أنجزه فوراً. لأن الكثير من الوقت يضيع في التفكير حول البدء لذلك لا بد من القيام بهذه الأمور حتى وإن كانت غير ممتعة.

كن واقعياً Be realistic

يجب أن تكون أهدافك واقعية وذلك يعني أن تقرر نوعية العمل الذي بإمكانك إنجازه بالوقت المحدد. فقد تحاول أحياناً أن تقوم بعمل بسرعة ولكنه ليس ملحاً. لذلك حاول أن لا تقبل بالأمور غير الواقعية وصعبة التحقيق.

امتلاك القدرة على قول "لا" "Be able to say "no

هناك بعض المعلمين الذين يقولون (نعم) دائماً عندما يطلب منهم القيام ببعض الأمور مما يؤدي إلى إرهاقهم وإلى التعود على طلب الأمور منهم بشكل دائم. إن قول (لا) يوفر الفرصة للآخرين للتحقق من مدى انشغالك.

التفويض Delegate

هناك الكثير من الأعمال التي من الممكن أن تكلف بعض الزملاء أو التلاميذ بالقيام بها. فقد تجد نفسك مشغولاً طوال اليوم وأنت تحاول أن تعرف عن أحد التلاميذ، أو عندما يمكنك أن تسأل أحد الزملاء. وقد تمضي الكثير من الوقت في أمور روتينية مثل تسليم الكتب والمعدات وأوراق العمل وتحصيل العلامات ومراجعة التقدم، حيث يمكنك أن تطلب من أحد التلاميذ القيام بذلك.

ولكن هذا لا يعني أن تصبح مهووساً بالوقت والتنظيم، حيث أن المعلم الجيد يجد الوقت الكافي للتحدث مع التلاميذ وحل مشاكلهم. وليس هناك أسوأ من المعلم الذي لا يجد وقتاً لزميله أو للطلاب. والواقع فإن مهارات إدارة الوقت هي التي تمكنك من توفير الوقت الكافي لإقامة العلاقات مع الزملاء والطلبة.

فعلى سبيل المثال يجب أن تساعد الطلاب على تنظيم جهودهم وتحقيق الأهداف التعليمية للدروس. وإذا كنت تتعامل مع أحد الزملاء فيمكن أن تساعده على تنظيم الأمور التي تهمك. مثل عدم وقوع أكثر من امتحان بنفس اليوم.

إن مهارات إدارة الوقت ليست البلسم الذي يحل جميع المشاكل ويخفف من الضغط، إلا أنها عامل مهم في التأقلم مثل عدم وقوع أكثر من امتحان بنفس اليوم.

إن مهارات إدارة الوقت ليست البلسم الذي يحل جميع المشاكل ويخفف من الضغط، إلا أنها عامل مهم في تقليل الضغط وتساعدك على الاحتفاظ بالنشاط والفاعلية وهي بالواقع من أهم المهارات التي يجب تطويرها وخاصة للمعلمين الجدد.

التصميم والثباتية Being assertive

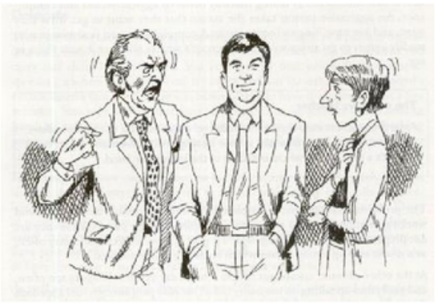
وهي إحدى المهارات المهمة التي يجب على المعلمين تطويرها. إن الثباتية والتصميم تعني القدرة على إيصال الأفكار والمشاعر إلى الآخرين حتى يتم أخذها بالاعتبار عند اتخاذ القرارات إن التصميم والثباتية يمكن تعريفها على أنها الطريق الوسط بين الالتزام والتقيد. حيث أن الشخص الملتزم والمصمم يرغب بتنفيذ ما يريد وهو غير مستعد للتنازل، أما الشخص المتقيد فهو الشخص الذي يوافق على آراء الآخرين سواء كانت تناسب أم لا. إن مشكلة الأفراد العنيدين هي عدم قدرتهم على تشكيل علاقة عملية مع الزملاء أو الطلاب لأنهم غير مستعدين لقبول آراء الآخرين وقد ينتهي بهم الأمر باتخاذ إجراءات قد تنعكس سلباً عليهم.

أما الأشخاص المنقادون فيقولون (نعم) للزملاء بشكل دائم وينتهي بهم الأمر إلى القبول بالكثير من الأعباء التي ربما لا يتفقون معها. مثل هؤلاء الأشخاص يواجهون مشاكل أيضاً بالتعامل مع الطلاب لأنه ينقصهم الحزم. إن كلا النوعين يخلق ضغطاً بالنهاية من خلال سلوكهم المتشدد.

أما المعلم الثابت فهو ذلك المعلم الذي يستطيع أن يعبر عن رأيه بوضوح ويرغب بإقامة علاقة عملية مع الزملاء والطلاب تكون في المصلحة المشتركة. إن مثل هذا الأسلوب يولد الثقة في التعامل.

إن الثباتية هي عبارة عن مهارة اجتماعية وهي تعني الصدق والنزاهة والاحترام بالتعامل مع الآخرين. ويبدو أن هناك أفراد استطاعوا أن يطوروا هذه المهارة مبكراً في حياتهم، وهناك آخرين أدركوا أنهم لا يدركون مثل هذه المهارة.

ولسوء الحظ فإن الأشخاص المنقادين يحاولون أن يتعلموا الثباتية ولكن يتسنى لهم الأمر بأن يصبحوا عنيدين لأنهم يخطئون بتفسير معنى الثباتية على أنها ربح وخسارة إلا أنها في الواقع ربح للطرفين وهي قدرة الأشخاص على توصيل أفكارهم بشكل ناجح.



وهناك دراسة قام بها (Bowers) عام 1995م لدراسة الأساليب المستخدمة من قبل المعلمين للتعامل مع المشاكل والنزاعات فيما يخص الثباتية. وقد قارنت الدراسة بمستويات الضغط للمعلمين المصنفين على أنهم يتجنبون أسلوباً صدامياً في الإدارة من الأساليب التالية:

- أولئك الذين يتبنون أسلوباً صدامياً (وهو السيطرة على الأفراد وإدارتهم).
- أولئك الذين يتبنون أسلوباً محايداً (حيث يتجنبون الصدام وينسحبون من التهديد).
- أولئك الذين يستخدمون دور المراتب (حيث يراقبون ويحللون أنفسهم والآخرين ويتبنون سلوكاً مستمعاً واستشارياً).
- أولئك الذين يستخدمون الأسلوب الإقناعي (حيث يدافعون عن آرائهم بأسلوب مقنع مع الرغبة في التعاون).

وقد وجد (Bowers) أن المعلمين الذين يتخذون الأسلوب الصدامي يعانون من ضغط شديد. مثل هؤلاء المعلمين قد ينجحون بالسيطرة على الوضع ولكنها على حساب تعرضهم لضغط شديد. أما الذين يستخدمون الأسلوب المحايد فإنهم يتجاهلون

أو ينكرون وجود المشكلة أصلاً، وعلى الرغم من أن هذا الأسلوب يوفر بعض الحماية إلا أن هناك ثمناً عاطفياً في محاولتهم الابتعاد عن المشكلة الموجودة. أما الذين يستخدمون أسلوب المراقبة فلديهم درجة من السيطرة العاطفية على الضغط وذلك بالتركيز على مشاعرهم الخاصة بالاستجابة إلى الأوضاع التي تحفز الضغط.

أما الذين يستخدمون الأسلوب الإقناعي فهم أقل عرضة للضغط ويشير (Bowers) إلى أن الثباتية تساهم في التأقلم بطريقتين هما: أولاً، القدرة على التعبير عن الآراء بطريقة لا تنكر حقوق الآخرين. ثانياً، القدرة على المناقشة منطقياً والدماغ من وجهة نظرك دون صدام أو انسحاب. وهكذا فإن الثباتية تمكن المعلم من تطبيق واستخدام ذكاءه في حل المشاكل والحفاظ على هدوء أعصابه. وتعتبر هذه من أفضل الاستراتيجيات في التعامل مع المشاكل واستباق حدوث الضغط.

وقد أشار (Lloyd) عام 1995م إلى عدد من الأوجه المهمة في الثباتية وتطوير مهارات حل النزاع والمشاكل عن طريق التأثير والاستماع والمفاوضات، لكي يتعاون الآخرين. إن السلوك الثابت يقود إلى النجاح دون رد ويشجع على إقامة علاقة نزيهة وصريحة.

اختيار الكلمات بحذر Choose your words carefully

إن إحدى أهم أوجه الثباتية هو القدرة على إيصال أرائك إلى الآخرين بطريقة ليست هجومية. أو منقادة فعلى سبيل المثال لنفترض أن أحد الزملاء طلب منك القيام بشيء لا ترغب القيام به. إليك فيما يلي بعض الطرق للتعبير عن رأيك: يمكنك أن تقول:

- (لا بد أنك تمزح) – (يبدو هذا سخيفاً بالنسبة لي) هذه العبارات عدوانية واستفزازية.
- إنني متأسف لأنني مشغول ببعض الأعمال، هذه العبارة غالباً ما يستخدمها شخص منقاد حتى يتجنب القيام بالعمل. وهي عبارة غير صادقة وهي ببساطة تجنب قول (لا).
- (شكراً) – أقدر طلبك هذا، إلا أن ذلك ليس من طبيعتي" ، هذه العبارة ثابتة وهي صادقة ومستقيمة؟.
- هل هناك ما أستطيع أن أساعدك به غير هذا، هذه عبارة انقيادية وهي تجنب قول (لا) إلا أنها تنتهي غالباً بالموافقة على حساب الضغط.

- (لا اصدق أنك تطلب مني هذا ، إنني مشغول جداً) هذه عبارة عدوانية واستفزازية.
- (آسف، إنه من دواعي سروري أن أسعدك، إلا أنني مشغول جداً لأسابيع قادمة) هذه عبارة ثابتة وصادقة.

وقد أوضح (Lloyd) كيف أن السلوك الثابت يستدعي استخدام بعض الكلمات كما هو واضح من المقارنة التالية: استخدم جمل (أنا) وليس (أنت) مثل. (أنا أرغب أن أنهي هذه النقطة) وهي أفضل من استخدام (أنت دائماً تقاطعني) عدوانية.

استخدم أوصاف واقعية وليس أحكام مثل:

إن عملك متأخر يومين. إذا تكرر ذلك فإنه سيخلق الكثير من المشاكل ويؤثر على التقارير. أرغب حقيقة أن تحقق الأهداف (ثابتة) وهي أفضل من قول (إذا لم تغير أسلوبك سوف تقع في مشاكل عدوانية.

عبر عن الأفكار والمشاعر بنزاهة ودافع عنها:

(أعتقد أنه يجب علينا أن نراجع المنهاج الآن) (عبارة واضحة وثابتة) وهي أفضل من قول (الجميع يعلم أن المنهاج هو منهاج مخزي) (عبارة عدوانية).

استخدم توجيهات واضحة ومباشرة بدلاً من التلميحات:

(هل تستطيع أن تأخذ هذا إلى المكتب) (عبارة ثابتة وواضحة وتستدعي رداً واضحاً) وهي أفضل من قول (هل تفكر بأخذ هذا إلى المكتب) وهي عبارة غير مباشرة وغير واضحة فيما إذا كانت طلباً أو استفساراً.

لغة الجسد الثابتة والواضحة Convey assertive body language

لقد أشار (Lloyd) إلى بعض الفروقات في لغة الجسد للأشخاص العدوانيين والثابتين والمنقادين فيما يتعلق بالهيئة والإيحاءات وتعابير الوجه والصوت وهي كما يلي:

جدول رقم (3.1) لغة الجسد المنقادة والعدوانية والثابتة

لغة الجسد العدوانية	لغة الجسد الثابتة	لغة الجسد المنقادة
الهيئة متوترة وصلبة والحركات سريعة	الهيئة مرتخية والحركات ناعمة	الهيئة منحنية إلى الأمام
الإيحاءات بيد مترابطة والإيحاء بحدة	الإيحاءات بيد مفتوحة والحركات عادية	الإيماءات عصبية ومن الرأس
تعابير الوجه مشدودة وشفاه مشدودة	تعابير الوجه تنم عن ابتسامة صادقة	تعابير الوجه تنم من عينين واسعتين مع رمش مستمر وابتسامة عصبية ونظرة تشعر بالذنب
الصوت خشن وجاد أما العبارات فكأنها أوامر	الصوت رخيم ومرتاح ومنساب	الصوت هادئ ومرتفع مع الكثير من عبارات الآه آه والتردد

أربع خطوات للتواصل الثابت For steps to assertive communication

أشار (Lloyd) إلى أربعة خطوات تستطيع من خلالها أن تزيد من تواصلك مع المحافظة على الثباتية دون اللجوء إلى السلوك العدواني، هذه الخطوات هي:

1- **التكرار:** ويتطلب تكرار العبارة مع نبرة حادة قليلاً مع الاتصال مع الأعين يزيد من قوة الاتصال والطلب.

2- **الأمر:** إذا كان الشخص الذي تكلمه يتجاهل حديثك عندها عليك أن تحول الطلب إلى أمر فعلى سبيل المثال (أخبرني إذا سمحت كيف اتصل مع السيدة غرين؟ إن عبارة الأمر تمتلك قوة أكبر من الطلب إلا أنها مؤدبة).

3- **الإضافة العاطفية:** وهي مرحلة من القوة إلى العبارة من خلال تغيير اللهجة والنبرة فعلى سبيل المثال قولك (لقد بدأت أغضب، أخبرني كيف أتصل مع السيدة غرين؟)

4- **التلويح بالعواقب:** وأخيراً تستطيع أن تزيد من قوة العبارة عن طريق التلويح بالعواقب. وهي ليست تصدي ولكنها ببساطة عبارة تعبر عن الرغبة أو ماذا سيحدث وذلك في حالة عدم تعاون الطرف المقابل. إن التلويح بالعواقب يعطي الطرف الآخر فرصة تغيير سلوكه. هذه العواقب يجب أن تكون قابلة للتصديق.

ويجب أن تكون مستعداً لاتخاذ الإجراء. فعلى سبيل المثال (إذا لم تخبرني أين هي السيدة غرين. فإنني مضطر للاتصال بها في البيت هذا المساء وأخبرها أنك رفضت أن تسمح لي بالاتصال بها) وفي بعض الأحيان تأتي العواقب دون متابعة، إلا أن التلويح بها مفيد ويعطي بعض القوة. ومن المفيد أن نذكر أن الاستراتيجية المرتبطة بهذه الخطوات تم استخدامها من بعض الكتاب لتحديد كيفية قيام المعلمين بزيادة قوة تواصلهم عند ممارستهم لضبط النظام في الصف. ولقد قام (Rogers) عام 1992م باستخدام هذه الإجراءات لبناء خطة للتعامل مع الطلاب الذين يرفضون التعاون. وقد أوضح (Rogers) كيف أن هذا الأسلوب يساعد في عدم فقدان المعلم لأعصابه وهو أسلوب يساعد المعلم على التركيز على السلوك الذي ترغب أن تغيره في الطالب.

المهارات التنظيمية Organizational skills

تساهم المهارات التنظيمية التالية في استباق الضغط وهي كما يلي:

- التخطيط والتحضير بشكل جيد.
- التنبؤ بالمشاكل.
- تطوير عادات روتينية للتعامل مع الواجبات.
- تسجيل الملاحظات للأمور التي ينبغي القيام بها.

على سبيل المثال خلال التدريس في غرفة الصف فإن هناك الكثير من القرارات يجب اتخاذها للحفاظ على سلاسة الحصة. لذلك فإن التحضير الجيد للحصة يوفر الكثير من الوقت والجهد. فيجب مثلاً التأكد من وجود المواد اللازمة والأسئلة والأجوبة في الوقت المحدد وأن تقرر مسبقاً كم هو الوقت اللازم لهذه النشاطات التعليمية.

وبنفس السياق فإن هذا الأمر ينطبق على النشاطات التي تقوم بها خارج الصف، فكلما كنت منظماً أكثر كلما كان الضغط أقل وذلك عن طريق تطوير عادات روتينية للتعامل مع الواجبات. إن هذا الأمر سيعطيك الثقة بالتعامل مع الأشياء حين ظهورها.

إن عدم التنظيم يقود إلى الضغوط عن طريق: أولاً، ستجد نفسك في أوضاع صعبة تؤدي إلى القلق والضغط. ثانياً، إن عدم التنظيم يقود إلى فقدان السيطرة على الأحداث وبالتالي يقود إلى الضغط. وعندما تكون منشغلاً بواجبات تنظيمية مع الزملاء تأكد من كل شيء قبل القيام به ومن المهم أيضاً أن تناقش الأفكار، لأن معظم الأفراد يقاومون القرارات المهمة التي تؤثر عليهم إذا لم يتم استشارتهم.

تعتمد المدارس كثيراً على إقامة علاقة طيبة بين أفراد الأسرة التدريسية، ومهما كان القدر الذي تشعر به حول أفكارك إلا أنه من الضروري مناقشة الزملاء قبل تنفيذ أي شيء، حيث يحصل الكثير من المتاعب لك وللزملاء عندما نرفض مثل هذه القرارات دون مناقشة.

التحضير والتخطيط والأعداد الجيد Plan and prepare carefully

ينشأ الضغط والقلق من حجم القرارات الهائل الذي يجب على المعلم اتخاذها خلال اليوم الدراسي. ولكن كلما حاولت أن تعمل مسبقاً لتقليل الحاجة للجهد العقلي كان ذلك أفضل فعلى سبيل المثال عندما تقوم بتوزيع بعض الأسئلة على التلاميذ يجب عليك أن تصرف الإجابات أصلاً وأن لا تضيع الوقت خلال الحصة في معرفة الإجابة. إن هذا الأمر يريحك أصلاً داخل الحصة.

التنبؤ بالمشاكل Anticipate problems

وهو أمر يساعد ويميز المعلمون الذين لا يعانون من الضغط مثلاً إذا كنت تتوقع أن يقوم أحد الزملاء بطرح قضية ما خلال الاجتماع تستطيع أن تكلمه وتناقشه قبل الاجتماع وحل الخلاف معه. وبنفس السياق إذا كنت تعلم أن بعض الطلاب قد تكون ردة فعلهم عدوانية لتصرف ما فإن عليك أن لا تستخدم أسلوب تصادمي بل أسلوب التحضير والتشجيع.

إن التنبؤ بالمشاكل يمكن أن يرتبط أيضاً بمصادر الضغط التي تعرف أنك لا تستطيع تجنبها. فمثلاً إذا كنت تعرف أنك ستغضب إذا كان عليك أن تقوم بوضع العلامات فيمكنك أن تقوم بذلك بشكل تدريجي بدلاً من دفعة واحدة.

تطوير عادات روتينية للتعامل مع الواجبات

Develop effective routines to deal with tasks

يمكنك أن تستبق القلق بأن يكون لديك عادات روتينية للتعامل مع بعض الواجبات مما يقلل من الضغط لديك. فعلى سبيل المثال قد تكون منشغلاً بتسجيل علامات الطلاب كل ثلاثة أسابيع، فعند هذه الفترة نجد أنك بحاجة لجمع العلامات وجمع أعمال الطلاب. ولكن لو كانت هناك آلية تقوم من خلالها بتسهيل هذه المهمة فبتسهيل هذه المهمة فإن الأمر سيبدو سهلاً ولن يستغرق وقتاً وسيصبح عملية تلقائية لنقل البيانات فقط.

إن بناء هذه الأساليب الروتينية يساعد في جعل الأمور المعقدة سهلة التنفيذ وتدار بفاعلية وجهد أقل. وهناك مثال آخر فمثلاً (ربما تكون قلقاً حول تلميذ مريض بالصف ولا تدري هل أخبرت زملاءك عنه أم لا، ويحتاج هذا الطالب أن يتناول دواءً بانتظام. إن مثل هذه المشكلة قد يحلها كتابة ذلك في مذكرة بسيطة بدلاً من القلق الدائم حول قيام الطالب بتناول الدواء أم لا. ولا يعني هذا أن كل الأعمال روتينية بل هناك بعض الأمور التي تتطلب استباق الأحداث قبل وقوعها.

تسجيل الملاحظات للأمور التي ينبغي القيام بها

Make notes on what needs to be done

إن هذه الطريقة هي من أفضل الوسائل لاستباق الضغط. حيث أن هناك كثير من الناس يعانون من الضغط من جراء كثرة الأمور المهمة في عقولهم. إن محاولة التذكر قد تكون متعبة أيضاً لذلك فإن عمل قائمة وتسجيل هذه الملاحظات يساعد أيضاً في عملية وضع الأمور حسب الأهمية والأولوية مثل التأكد من شيءٍ ما مع أحد الزملاء خلال فترة الغداء مما يسهل الأمر عليك بدلاً من محاولة التذكر.

الصحة الجسدية Physical health

إن التعليم مهنة مرهقة ، حيث تتطلب من المعلم الوقوف لفترة طويلة وأن يركض من مكان إلى آخر في المدرسة وأحياناً يتطلب الأمر حمل أشياء ثقيلة لذلك فإن المحافظة على الصحة سوف يمكنك من التأقلم مع هذه المتطلبات.

هناك ثلاثة جوانب لا بد من الاهتمام بها وهي:

- العناية بالصوت
- وضعية الجسد
- الحفاظ على اللياقة الجسدية

العناية بالصوت Voice care

من المهم أن تعتني بصوتك، ويجب أن تفكر جيداً في نوعية هذا الصوت حتى يسمعك الطلاب بوضوح لذلك يجب تجنب الصراخ على الطلاب وأن تتنفس بشكل جيد. إن تجربة الضغط هي عبارة عن استجابة عاطفية لتهديد يتم تصوره. وقد تشعر بالتهديد في أوضاع معينة وخاصة إذا كان الجسد متعباً. إن أي شعور يساهم في تقيد الصوت يؤدي إلى القلق ويجعلك تشعر بعدم الراحة في التعليم.

وفيما يلي قائمة ببعض الأمور التي يجب القيام بها للحفاظ على الصوت:

- استرخاء منطقة الحنجرة.
- حاول أن تتنفس دائماً من الصدر.
- تأكد من حصولك على هواء كافي.
- تجنب الضغط على الصوت وخاصة إذا كان لديك زكام.
- تجنب الصراخ.
- لا تتكلم عندما يكون هناك إزعاج بالصف.
- حاول أن تتكلم باتجاه الحائط.
- لا تدخن ولا تشرب الكحول.
- تجنب الغبار الذي ينتج من الطباشير.

من المهم أن تتعلم كيف تستخدم صوتك بشكل فعال مثل الاسترخاء وعدم الضغط على الصوت وأن تحاول الراحة إذا كان صوتك متعباً وتجنب الأمور التي تسبب لك الضغط.

هيئة ووضع الجسد Body posture

يميل بعض المدرسين إلى الوقوف بشكل أحدب مع انحناء الرأس قليلاً إلى الأمام مما يسبب ضغطاً على العمود الفقري وعلى عضلات الرقبة، مما يقود إلى القلق لذلك عندما يتعرض المعلم إلى مشكلة يشعر المعلم بالتوتر وقد يعتقد أن المشكلة وليس الوضعية السيئة هي سبب شعوره بالقلق.

المحافظة على اللياقة Keeping fit

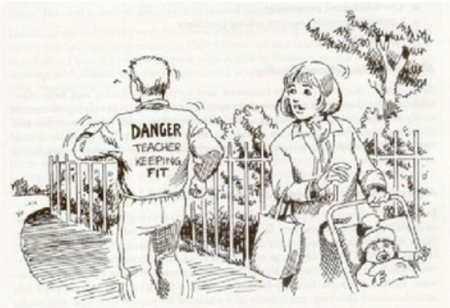
إن الشعور بالتعب قد يؤدي إلى الضغط وإذا كنت تشعر بالتعب يسبب عدم اللياقة فإن ذلك سيعرضك أكثر إلى الضغط في العمل. لذلك يجب تجنب التدخين والسمنة. بالإضافة إلى ذلك فإن رياضة المشي مهمة للغاية أو ممارسة الرياضة مثل السباحة أو الريشة الطائرة مما يساعد الجسم على الحفاظ على شكله ولياقته.

إن بناء طاقة الجسم عن طريق التمارين يساعدك على التعامل مع الضغط لذا عليك أن تبدأ بالتمارين فوراً، وقد تكون البداية صعبة لان ذلك يتطلب جهداً ووقتاً إلا أن النتائج رائعة وتقلل من الضغط في العمل وستجد أنك أصبحت أكثر قدرة على التعامل مع الضغط والمشاكل.

الصحة العقلية Mental health

إن حالة الصحة العقلية تؤثر كثيراً على تصورك للأمور. إن الإيجابية تؤدي إلى استباق حدوث الضغط وفيما يلي أهم العوامل المهمة في الصحة العقلية:

- الشخصية المتوازنة.
- الأسلوب الإيجابي تجاه حل المشاكل.
- قوة الذات.



الشخصية المتوازنة A well-balanced personality

كما ذكرنا في الفصل الأول فإن الشخصية المتوازنة تؤدي إلى تقليل الضغط العملي. وعلى الرغم من أن الإنسان لا يستطيع تغيير شخصيته إلا أنه يستطيع أن يبذل جهداً لتطوير أسلوب إيجابي بالتعامل مع المشاكل. إن اتخاذ أسلوب سلبي أو تحكمي تجاه العالم يعني أنك تشعر بالتهديد أكثر من غيرك.

الأسلوب الإيجابي تجاه المشاكل A positive attitude towards solving problems

إن الأفراد الذين يملكون أسلوباً إيجابياً تجاه حل المشاكل يستطيعون مواجهة التحديات بطريقة أكثر فاعلية وإنتاجية. إن مثل هؤلاء الأفراد سعداء بالغالب ولا يهمهم مشاكل العمل. لذلك من المهم أن يكون لدى المعلم اهتمامات خارج المدرسة وأن يمتلك هوايات في حياته الشخصية يقتنع بها. إن التوازن الإيجابي بين العمل في المدرسة والحياة خارجاً يساعد في الحفاظ على الصحة العقلية مما يؤدي إلى تقليل الضغط في العمل.

قوة الذات High ego-strength

استخدام بعض الباحثين هذا المصطلح للدلالة على الثقة بالنفس ويمكننا القول إن قوة الذات يمكن اعتبارها على أنها عكس الشخصية العصبية، لأن بعض الأشخاص غالباً ما يكونون سريعو الغضب وقلقون وينظرون إلى الصعوبات كدليل على الفشل الشخصي. إلا أن قوة الذات تعبر عن الاستقرار والأمان بالتعامل مع المتطلبات وغالباً ما يواجه هذا النوع من الأشخاص الأمور بهدوء ومنطقية وينظر إلى الدليل على أنه يعبر عن صعوبة المشكلة ولا ينعكس ذلك عليه شخصياً.

وكما ذكرنا سابقاً فإنه من الصعب تغيير الشخصية، إلا أننا حاولنا أن نوضح كيف أن قوة الذات أو ضعفها تساهم في إثارة الضغط.

إن وجود حياة عائلية مستقرة للشخص مع هوايات يمارسها خارج المدرسة يعزز من قوة الذات لديه. إلى جانب الحياة المتوازنة والتي تؤدي إلى شخصية متوازنة.

وقد علق أحد الكتاب قائلاً أن الشخص المتوازن والذي يشعر بالأمان ويستطيع أن يواجه متطلبات المدرسة والحياة هو شخص يشعر بالأمان والراحة مع نفسه.

وبشكل عام فإن المعلمين هم مجموعة مهنية متوازنة عقلياً، ذلك أن معظم المعلمين يخضعون لتدريب يجعل منهم أناساً متوازنين عقلياً، وغالباً فإن الأشخاص الذين لا يجتازون هذا التدريب لا يصلحون أن يكونوا معلمين.

الفصل الرابع

استراتيجية التأقلم المباشرة

Direct-action coping strategies

الأهداف التعليمية

يتوقع في نهاية الفصل أن يكون القارئ قادراً على:

- أن يعدد إجراءات التأقلم مع الضغط
- أن يشرح طرائق تجنب الصراع.
- أن يقدر الاسترخاء وسيلة من وسائل الابتعاد عن الضغط.
- أن يجعل من التعبير عن مشاعره مخرجاً مواتياً لمشاكله.
- أن يتمتع بحياته العائلية بشكل كامل معيداً بذلك توازنه.
- أن يصنف أولوياته ويخطط لها.
- أن يوضح أنواع استراتيجيات التأقلم مع الوضع.

ويمكن تعريف هذه الاستراتيجيات على أنها تلك الاستراتيجيات التي يتم من خلال التعامل مع الضغط في العمل. وسندرس في هذا الفصل إجراءات التأقلم المناسبة. وفي نهاية الفصل سوف يتم الطلب منك أن تدرس كيفية استخدام هذه الاستراتيجيات للتعامل مع عشرة مصادر للضغط الموجودة في نهاية الفصل الأول.

إجراءات التأقلم الشائعة Common coping actions

قامت عدة دراسات بالنظر إلى إجراءات التأقلم المستخدمة من قبل المعلمين. فعلى سبيل المثال هناك المسح الذي قام به (Cockburn) في عام 1996 والذي شمل إجراءات التأقلم المستخدمة من قبل معلمي المرحلة الأساسية للتعامل مع الضغط. أما أكثر الاستراتيجيات المستخدمة فهي كما يلي:

- التأكد من فهم المادة التي تدرسها.
- تحضير الدروس بشكل جيد.
- البحث عن روح الدعابة في المواضيع.
- ترك الحصص غير المناسبة.
- مناقشة المشاكل مع الزملاء في المدرسة.
- معرفة الطلاب بشكل جيد.
- وضع الأولويات.
- وضع قوائم.
- التحدث عن الفشل.
- التحدث مع الزملاء حول الاهتمامات الترفيهية.

وهناك دراسة أخرى قام بها (Benmansour) عام 1998 لدراسة نفس الموضوع ولكن في المدارس الإعدادية، أما الإجراءات فهي كما يلي:

- تحضير الدروس مقدماً.
- تبني استراتيجيات وإجراءات لتحسين أداء الطلاب.
- يجب أن يكون المعلم واقعياً وأن يتأقلم مع الظروف.
- مضاعفة الجهود.

- استخدام طرق التدريس التشجيعية في الصف.
- التعود على المشاكل.
- التحدث عند المشاكل مع الزملاء.
- حاول عدم تضخيم المشاكل.
- الراحة بعد العمل.
- التحدث عن المشاكل خلال الاجتماعات.

وفي دراسة أخرى أجريت على معلمي المدارس الأساسية، أشارت إلى أن المدرسين المتدينين لديهم قدرة أكبر للتعامل مع الضغط في العمل وأن الصلاة والدعاء وحضور الاجتماعات الدينية هي أدوات فعالة في التأقلم. وفيما يلي قائمة بالإجراءات:

إجراءات التأقلم العشرة الشائعة

1- حاول أن تبقي المشاكل في سياقها.
2- تجنب الصراع.
3- حاول أن تسترخي بعد العمل.
4- اتخذ إجراءً للتعامل مع المشاكل.
5- احتفظ بالمشاعر تحت السيطرة.
6- كرس وقتاً أكبر للواجبات.
7- عبر عن مشاكلك للآخرين.
8- تمتع بحياة عائلية سعيدة.
9- حضر الدروس مسبقاً حسب الأولوية.
10- اعترف بمشاكلك.

حاول أن تبقي المشاكل في سياقها Try to keep problems in perspective

ويعتبر هذا الإجراء من أهم إجراءات التأقلم. فمثلاً عندما يقوم شخص ما يعمل حادث ويقول (المهم أن أحداً لم يصب بأذى) أن محاولة إبقاء الأمور في سياقها تساعد في عدم تضخيم الأمور كما هو واضح من التعليق التالي لأحد المعلمين:

إنني احب السفر واحرص ان اسافر سنوياً إلى مكان جديد. واحب التعليم ايضاً واحب طلابي وزملائي في المدرسة وعندما انهض في الصباح .. هناك ما يعكر صفوي فإنني افكر بالجوانب الإيجابية دائماً ولا اسمح للمشاكل ان تسيطر على حياتي، وعندما بدأت التدريس لأول مرة كنت انظر للأمور على انها مسألة حياة أو موت، أما الآن فقد تغيرت الأمور.

تجنب الصدام والصراع Avoid confrontations

وهذه طريقة مهمة للتقليل من الضغط وعندما يكتب المعلمون خبرة فإنهم يستطيعون التنبؤ بالمشكلة قبل وقوعها. وقد تتبع المشكلة من تعاملك مع الطلبة، فعندما ترى أن الطلبة بدأوا يشعرون بالملل وأنهم يواجهون صعوبات في العمل، تستطيع حينئذ أن تغير المزاج العام بإطلاق بعض النكات. إلا أنه لا يزال هناك "طالباً أو طالبتين قد يبدءآن" بإساءة الأدب فإنك بحاجة أن تتعامل مع ذلك.

ومن المهم أن تدرك أن هناك أربعة سيناريوهات محتملة تؤجج من المواجهة مع الطالب.

- فقد تقوم بإطلاق بعض العبارات التهكمية التي يعتبرها الطالب غير عادلة ومسيئة. وخاصة أن الطلاب لا يحبون مقارنتهم بطلاب آخرين أو أن يتم إخراجهم بأي صورة.
- قد تصبح عدوانياً وتفقد أعصابك وتبدأ بالصراخ على الطالب وقد تستخدم التهديد اللغوي أو الجسدي.
- شعور الطالب بأنه يتعرض لضغط لذلك يشعر بالإحباط وينتهي الأمر بعدم التعاون من قبل الطالب وانعكاس ذلك على زملائه.
- قد يشعر الطالب بالإحباط بسبب وجود مشكلة خارج الصف مثل وجود مشكلة مع أحد المعلمين أو الطلاب أو حتى في البيت مما يجعل الطالب يبالغ في رد فعله.

إن المواجهة مع الطالب قد تتطور بسرعة وقبل أن يدرك أياً منكما ذلك فقد يفقد الطالب أو المعلم أعصابه ويبدأ بقول أشياء قد يندم عليها. لذلك من المهم أن تحافظ على هدوئك وأعصابك وفي هذه الحالة فإن الهدوء ينعكس على الطالب ويعطيك فرصة للتفكير بوضوح وعقلانية عن أفضل السبل للتعامل مع المشكلة.

وعلى العكس من ذلك فإن غضبك سوف يؤدي إلى إغلاق جميع الخيارات أمامك. وقد يقودك إلى التصادم مع الطالب. وهكذا فإن المحافظة على الهدوء تساعد في إبطال التصادم. ويجب على المعلم أن لا يضع نفسه في مواجهة قد تكون خاسرة مع الطالب لأن ذلك سوف يضعف من سلطته أمام الطلبة.

ولكن على العكس فإن المعلم الناجح يستطيع أن يتجنب المواجهة بواسطة مهارات اجتماعية مما يكسبه احترام الطلبة الباقين. ولا تنحصر المواجهة مع الطلاب، بل هناك احتمالية لنشوء نزاع مع الزملاء. إلا أن عامل الخبرة سوف يعلمك كيف تتفاعل مع الزملاء بطريقة تتجنب فيها المواجهة.

ومع الخبرة ستكتشف الأمور المزعجة لزميلك فمثلاً ستكتشف أن بعض الزملاء يرغبون أن يتم استشارتهم بطريقة محترمة ومؤدبة وهناك بعض الزملاء الصريحين.

بالإضافة إلى ذلك يجب أن تكون حساساً في طرح بعض المواضيع مع الزملاء. ففي كثير من الأحوال فإن المشاكل قد تكون افتراضية ولا داعي للخوض بها أصلاً. وقد يكون الابتعاد عن بعض الزملاء لفترة معينة مفيد لتجنب المواجهة.

حاول أن تسترخي بعد العمل Try to relax after work

إن إحدى أهم أعراض الضغط هو الشعور بالقلق، لذلك لا بد من الاسترخاء للتغلب على الضغط مما يساعد على أن تبدأ يومك الدراسي بنشاط وفي حالة جسدية وعقلية جيدة. يقول أحد المعلمين:

> إنني أفصل ما بين حياة المدرسة وحياة البيت إنني أعمل بجد طوال اليوم في المدرسة، وعندما أعود إلى البيت فإنني استمتع بالقيام بالأمور التي أعشقها مع أسرتي، لقد تعلمت أهمية الاسترخاء بعد العمل، وبعد أن يخلد أطفالي إلى النوم أقوم ببعض التحضير ووضع العلامات بالقدر الذي لا يؤثر على حياتي العائلية.

إن ضغط العمل قد ينتقل إلى السبب مما يخلق المزيد من المشاكل لذلك من الضروري أن تحافظ على حياة شخصية مستقرة، حتى تسترخي بعيداً عن المدرسة ومشاكلها.

اتخذ إجراءً للتعامل مع المشاكل Take action to deal with problems

من السهل أن تتعامل مع المشاكل حين ظهورها بدلاً من السماح لها بالتطور وبالتالي يصبح من الصعب التعامل معها.

ومع الوقت يكتسب المعلمون الخبرة الكافية للتعرف على المشاكل التي تحتاج التعامل المبكر فمثلاً إن السماح للطلاب بحرية مطلقة في بداية السنة سوف يقود إلى الكثير من المشاكل مع تقدم الأيام أو مثلاً إهمال الأعمال الإدارية وعدم متابعتها

مع الزملاء قد يقود إلى صعوبة التعامل مع هذه الأعمال لاحقاً، وقد يسبب مشاكل مع الزملاء.

وكمعلم لا يمكنك التعامل مع جميع المشاكل مباشرة، لذلك لا بد من وضع أولويات لهذه المشاكل كما هو واضح من التعليق التالي:

> احاول دائماً أن أتعامل مع المشاكل بمجرد ظهورها، وإلا فإنها سوف تنمو وتكبر وتصبح بالغة التعقيد.

إن تجاهل المشكلة يتطلب جهداً إضافياً للتعامل معها، وذلك لأن تفكيرك سوف ينحصر للمشكلة وخاصة إذا تزامن ذلك مع التركيز مع نشاطات أخرى. مما يؤدي إلى خلق الضغط والقلق والشعور بالإنهاك في نهاية اليوم الدراسي.

إن التعامل مع المشكلة بمجرد ظهورها يؤدي إلى خلق انطباع إيجابي لديك ويعطيك إحساساً بالسيطرة والقدرة على التعامل مع المشاكل. وهكذا فإن عدم التعامل مع المشاكل يخلق حالة عقلية سلبية تؤدي إلى الشعور بالإخفاق الذي يؤدي بدوره إلى الضغط.

احتفظ بمشاعرك تحت السيطرة Keep your feelings under control

إن الضغط هو نوع من الغضب والإحباط أو الفتور الذي يجعلك تشعر بعدم القدرة على عمل أي شيء. إلا أن بإمكانك أن تفعل الكثير للتقليل من هذه الاستجابة العاطفية أو حتى إزاحتها. أولاً يجب أن تدرك الطريقة التي تستجيب بها للضغط فهناك بعض الأشخاص مثلاً الذين يفقدون أعصابهم بينما يشعر آخرون بالإحباط. إلا أن مثل هذه المشاعر يمكن السيطرة عليها بطريقتين – الأولى أن تسيطر على نفسك عاطفياً حيث يمكنك أن تتوقف عن الشعور بالغضب أو الإحباط وذلك عن طريق الاسترخاء والشعور بالإيجابية أما الطريقة الثانية فهي التفكير الإيجابي بالمشكلة. ومن المعروف أن الاسترخاء ليس أمراً سهلاً كما هو واضح من التعليق التالي:

لقد تعلمت كيف استرخي وان يكون رد فعلي محسوباً في غرفة الصف ولا أستطيع أن استخدم يدي كوسيلة تربوية، لذلك أجد أن التعامل إساءة الأدب في الصف يؤدي إلى الضغط.

وهكذا وكما هو واضح هذا التعليق بأن هذا المعلم يشعر أنه بحاجة للتعامل جسدياً مع سوء الأدب، ولكن بسبب أن العقاب البدني غير مسموح فهو يشعر بالإحباط والفتور. لذلك لا بد من المعلم أن يسيطر على أعصابه في هذه الأحوال وأن لا يتصرف عشوائياً.

كرس وقتاً أطول لبعض الواجبات Devote more time to particular tasks

كما لاحظنا في الفصل السابق فإن مهارات إدارة الوقت مهمة للتعامل مع المتطلبات التي تفرض عليك. ولكن واجبات مهنة التعليم لا تتبنى حتى باستخدام مهارات إدارة الوقت. لذلك لا بد من التأكد من تكريس الوقت الكافي لإنجاز الواجبات المهمة بطريقة مرضية. وهكذا وخلال الاستراحة بين الحصص تستطيع أن تقوم بتصليح الكراسات مثلاً وبالتالي تكوين الأوقات الأخرى لبعض الواجبات. وفيما يلي تعليق بعض المعلمين على هذا الموضوع:

إنني ذلك النوع من الأشخاص الذين يشعرون بالراحة عند إنجاز العمل، لذلك عندما يكون هناك واجب مهم فإنني أبدأ به وأنجزه حتى ولو استغرق ذلك الليل كله.

وهكذا يبدو أن هذا المعلم يجد أن تكوين وقتاً إضافياً خلال الحصص هو استراتيجية ناجحة. وفي المقابل نجد أن معلماً آخر يعيد ترتيب التزاماته حتى يتجنب العمل ليلاً. لأن الحاجة إلى النوم هو أهم من إنجاز العمل. إن الفرق بين الإثنين هو الاختلاف في الشخصية ومدى شعورهم تجاه الواجب.

عبر عن مشاكلك وناقشها مع الآخرين

Discuss problems and express your feelings to others

حيث يساعدك ذلك كما يلي:

- قد يوفر لك الآخرين النصيحة والإرشادات والمساعدة العملية للتعامل مع مصادر الضغط.
- يوفرون لك دعماً عاطفياً وذلك عن طريق توفير التعاطف.

إن المدارس التي يوجد بها تفاهم بين أعضاء الفريق من السهل مشاركة الاهتمامات وتلقي الدعم الاجتماعي عند الحاجة.

إن مثل هذا الدعم الاجتماعي هو عامل مهم تقليلِ مستوى الضغط لأن الشخص يشعر أن الجميع بجانبه. وكما يعلق أحد المعلمين قائلاً:

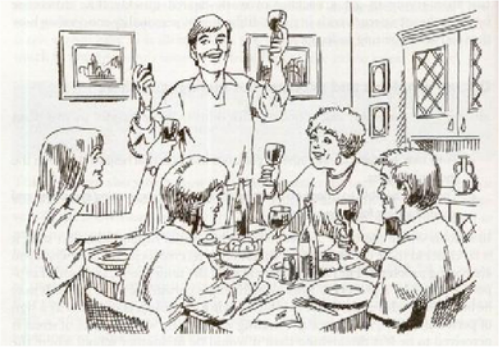
> احاول ان لا اقلق وان احل المشاكل بهدوء. واقوم بمناقشة المشاكل مع رئيس الدائرة واتبع نصيحته قدر الإمكان.

Have a healthy hoe life تمتع بحياة عائلية سعيدة

يحتاج المعلمون أن يحافظوا على التوازن بين حياتهم الأسرية وحياتهم العملية لأن ذلك يوفر حاجزاً بين الضغط والبيت. ويعبر عن هذه القضية أحد المعلمين قائلاً:

> إنني اتكلم عن هواياتي واهتماماتي مع الآخرين. ولا اسمح للعمل أن يسيطر على حياتي. بمعنى أن يكون للشخص اكثر من هوية.

إن هذه الملاحظة تشير إلى أن الحياة العائلية السعيدة تقوي من الهوية الشخصية مما يقلل من الشعور بالضغط.



التخطيط مسبقاً ووضع الأولويات Plan ahead and priorities

إن التخطيط المسبق يمكنك من تجنب الفزع الذي قد يحدث عندما نجد أن هناك الكثير من العمل يتطلب منك انتباهاً ملحاً. ويوضح التعليق التالي أهمية القيام بالأفضل ضمن الوقت المتوفر:

إنني معلم منظم جداً ، واقوم باستخدام القوائم للتأكد من عدم نسيان اي شيء ، من المستحيل على المعلم ان يقوم بكل شيء لذلك فقد تعلمت ان اقوم بما هو ضروري وملح ، ومن ثم التحق بالعمل الذي يليه .

يتلقى المعلمون النصيحة والإرشاد من وقت لآخر فيما يخص الأداء وذلك من خلال ورش العمل التي يوفرها الخبراء أو من خلال التقارير والكتب. إلا أن هناك نقداً يوجه لمثل هذه النصائح وهو عدم واقعيتها أي أنها تتطلب من المعلم فوق طاقته. وعلى الرغم من أن هذا الهدف يمثل تطبيقاً لأفضل الممارسات، إلا أن هناك الكثير من الأعمال الواجب اتخاذها والقيام بها من قبل المعلم. فلا بد من إيجاد توازن بين الأعمال التي يقوم بها المعلم، فلا يكون عمل على حساب الآخر. وهنا تكمن أهمية وضع الأولويات حسب الضرورة.

لابد للمعلم أن يعترف بقدراته Recognise your own limitations

هناك واجبات لا يمكن للمعلم أن يقوم بها وعليه أن يعترف بهذا وهكذا يصبح من غير الضروري الانغماس في القلق لعدم القدرة على الفعل. حيث لكل إنسان حد أعلى لا يمكن تجاوزه. فلكل منا مواطن قوة وضعف، وسيجد المعلم أن هناك أعمالاً تفوق قدرته وتتطلب مهارات لا يملكها كما هو واضح من التعليق التالي:

هناك أعمال أشعر أنه من المستحيل إنجازها لذلك ببساطة اجعلها تنتظر فعلى سبيل المثال صعوبة تحفيز بعض الطلبة .

إلى جانب وجود عوامل في التعامل مع الطلبة والزملاء تؤثر على درجة النجاح والإنجاز. إن الاعتراف بعدم القدرة على إنجاز بعض الأمور لا يعني الفشل، فإذا كان هناك طالب على سبيل المثال فشل في الحصول على علامة أو درجة تؤهله للجامعة فإن ذلك ليس ذنب المعلم. لذلك لابد للمعلم أن يكون واقعياً في قدراته.

أنواع استراتيجيات التاقلم Types of coping strategies

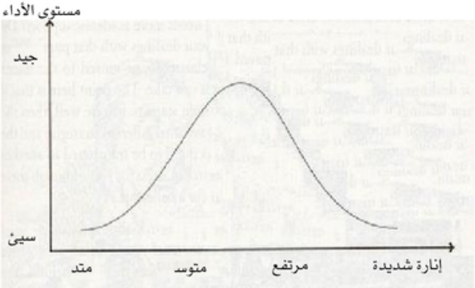
يمتلك كل معلم أساليبه الخاصة في التعامل مع مصادر الضغط، فهناك بعض المعلمين الذين يفضلون العمل بجد في نهاية الأسبوع وهناك آخرون يفضلون الاسترخاء في البيت. بينما تجد بعض المعلمين يفضلون التعبير عن مشاعرهم لبعضهم البعض. ونجد البعض يمارس سيطرة على أعصابه. إن هذه الأساليب واختلافها تعتمد بالدرجة الأساسية على شخصية المعلم. ولكن المهم هو كيفية السيطرة على مصادر الضغط.

يقول (Gold and Roth) في عام 1993 أنه لا يمكن دراسة أساليب السيطرة على الضغط دون النظر إلى الاحتياجات الشخصية لكل معلم. ويمكننا أن نقسم هذه الاحتياجات إلى ثلاثة أقسام. الاحتياجات النفسية والجسدية والعاطفية والاحتياجات الشخصية. ومن ثم لا بد من دراسة الأساليب التي تم تبنيها لإشباع هذه المتطلبات. إن أفضل طريقة لمساعدة المعلم للتعامل مع الضغط في العمل هي دراسة المعلم في جميع أجزاءه وأن نساعده على تطوير مهارات لتحقيق الاحتياجات الشخصية. ولا يمكننا أن نفصل التعامل مع المعلم عن حياته الشخصية. التي لا بد من إشباعها وذلك لإعطائه قدرة على التعامل مع مصادر الضغط.

إن تحليلاً لهذه الإجراءات يبين أن هناك نوعين من أنواع التأقلم وهما – استراتيجيات العمل المباشرة واستراتيجيات الخفيف. أما بالنسبة لاستراتيجيات العمل المباشرة فهي تهدف إلى حل المشاكل وهي تسعى إلى تحديد مصدر الضغط ومن ثم التعامل معه. أما استراتيجيات التخفيف فهي تسعى إلى السيطرة على العواطف فهي لا تتعامل مع مصدر الضغط مباشرة بل تحاول أن تخفف من الضغط العاطفي.

التصدي للإثارة الشديدة Preventing over-arousal

إن هدف التأقلم هو ليس تقليل الضغط كلياً، ذلك أن الضغط هو شيء ينتج عن القيام بالنشاطات الصعبة، وهناك حاجة لوجود بعض الضغط وذلك لإعطاء المحاسن وتعزيز نوعية الأداء كما هو واضح من الشكل 1-4.



وهكذا نلاحظ أن الأداء المرتفع يمكن تحقيقه عندما يكون مستوى متوسط أو مرتفع من الإشارة، أما إذا كان العمل ينتج قليل من الإثارة في حالة الشعور بالملل فإن الأداء سيكون منخفضاً. أما إذا كان مستوى الإثارة مرتفعاً فسيقود إلى حالة من التوتر التي تعطل الأداء والإنجاز مما يؤثر على التفكير ويعطل التناسق العقلي والجسدي، ويقود إلى القفز إلى النتائج والمبالغة في رد الفعل. وهكذا فإن الهدف الرئيسي للتأقلم هو التقليل من الضغط الغير ضروري أو الإثارة المرتفعة.

استراتيجيات العمل المباشرة Direct-action strategies

والتي يجب أن تستخدم دائماً للتعامل مع الضغط في العمل. وذلك لأن هذه الاستراتيجيات تسعى للتعامل مع مصادر الضغط. أما الخطوة الأولى تمكن في تحديد بسبب الضغط ومن ثم التفكير بالإجراء اللازم لإزالة هذه الضغط. فعلى سبيل المثال لنفترض أن هناك طالباً في الصف يسيء الأدب باستمرار وهكذا فإنه يسبب الغضب للمعلم.

لذلك لا بد للمعلم أن يعرف ما الذي يتوجب عمله لمنع هذه الإساءة من التكرار في المستقبل. فهل قام المعلم مثلاً باستشارة زميله حول هذا الموضوع؟ هل قام المعلم بالبحث فيما إذا كان الطالب يعاني من مشاكل ويحتاج إلى دعم أكاديمي. هل هناك حاجة لأن تكون حازماً أم ليناً بالتعامل مع الطالب. هل هناك حاجة لعزل الطالب عن بقية الصف؟ إذا هناك الكثير من الإجراءات يمكن للمعلم اتخاذها. وإذا ما تم تطبيق أحد هذه الإجراءات وكان هناك نتيجة وبدأ الطالب يتصرف بإيجابية فمعنى ذلك أن مصدر الضغط قد تم القضاء عليه. وفي حالة قيام المعلم بمحاولة جميع الإجراءات دون نتيجة، فيمكن في هذه أن يتم نقل الطالب من الصف، مما يعني التخلص من مصدر الضغط.

وسنطرح مثالاً آخر يتعلق بأن أحد المعلمين يجد أنه من الصعب وضع العلامات في وقتها. وهناك تكمن أهمية تطوير المهارات الإدارية أو التنظيمية. وربما تجد أن تخصيص ساعة واحدة أسبوعياً يؤدي إلى التخلص من عبء العمل. وقد تقوم بتخصيص جزء من التقييم ليكون ذاتياً داخل الحصة.

أما المثال الثالث فهو وجود نزاع مع زميل، وفي هذه الحالة حاول أن تكون إيجابياً بالتعامل مع هذا الزميل أو أن تلطف الأجواء بطريقة ما أو أن تغير أساليب العمل معه.

وبشكل عام هناك خمسة أنواع رئيسية للتعامل المباشر وهي:

- الهجوم المباشر.
- تعزيز المهارات والقدرة على العمل.
- التأقلم مع الوضع.
- إزاحة مصدر الضغط.
- طلب المساعدة من أحد الزملاء.

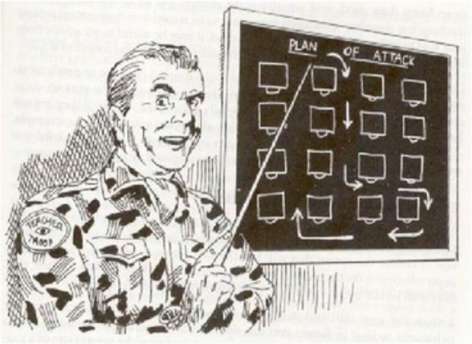
الهجوم المباشر Direct attack

إن الهجوم المباشر يعني اتخاذ إجراء عند امتلاكك للمهارة والقدرة على التعامل مع مصدر الضغط بكفاءة. وفي هذه الحالة يتم تطبيق الإجراء فوراً. إن الإجراءات مثل أن تكون أكثر حزماً مع الطالب المسيء أو قضاء وقت أطول في التصليح أو

الود تجاه أحد الزملاء هي أمثلة للهجوم المباشر. إن جوهر الهجوم المباشر هو تحديد مصدر الضغط والتعامل معه فوراً. إن أكثر ما يؤثر على الهجوم المباشر هو التعامل مع المشكلة عند استفحالها. وتشير الدراسات إلى أن استئصال المشكلة في بدايتها هو أفضل أنواع الاستراتيجيات.

وتكمن مهارة استخدام هذه الاستراتيجية في مواءمة المشكلة مع الإجراء ونلاحظ ذلك عند المعلمين ذوي الخبرة فقد طوروا على مدار السنين إجراءات فعالة لمكافحة المشكلة في بدايتها. إن الهجوم المباشر لا يعني أن نقوم باتخاذ أي إجراء لأن اتخاذ الإجراء الخاطئ يؤثر سلباً ولا يفيد. ويجعل الأمور أكثر سوءاً. وهنا لا ضرر من استشارة بعض الزملاء ذوي الخبرة قبل اتخاذ أي إجراء.

إذا لا بد من التخطيط جيداً للإجراء المتخذ وذلك طبقاً للمشكلة وطبيعتها. فعلى سبيل المثال عند الحزم مع الطالب لا بد من ملاحظة سلوكه الفوري والتعبير حسب اللازم.



تعزيز المهارة والقدرة على العمل Enhance your skill and ability to act

في حالة وجود المهارة والقدرة المناسبة للتعامل مع مصدر الضغط فإن المطلوب هو اختيار الإجراء المناسب. ولكن قد يواجه المعلم أوضاعاً لا يمتلك إزاءها المهارة أو القدرة مما يؤدي إلى حدوث الضغط.

إن تعزيز المهارة والقدرة يتطلب اتخاذ إجراء لتغيير سلوك المعلم حتى يستطيع أن يتعامل مع مصدر الضغط في المستقبل.

فعلى سبيل المثال إذا تم الطلب منك أن تستخدم إحدى الأساليب التعليمية الجديدة أو تم الطلب منك لتدريس موضوع لا تعرفه فإن ذلك بالغالب يكون مصدراً للضغط. ولكن إذا استطعت أن تطور مهارات جديدة فإن ذلك يعني التغلب على مصادر الضغط.

إن تغير المناهج المستمر أو تغيير أساليب التدريس يتطلب تطوير المهارات باستمرار. بالإضافة إلى ذلك قد يجد المعلم أن الأمور السابقة لم تعد مؤثرة الآن مما يستدعي تغييرها مثل تدريس أحد الطلاب الذي يحتاج على عناية خاصة وأسلوب جديد.

وفي مسح قام به (Seidman and Zager, 1992) في إحدى ورش العمل وُجدَ أنه من المهم للمعلمين أن يطوروا مهارتهم باستمرار. لذلك لا بد لورش العمل أن تبحث عن طرق يستطيع من خلالها الملمين أن يحسّنوا من مهارتهم.

وهناك بعض الإجراءات التي تتطلب تغيير الشخصية. حيث يطور المعلم شخصية خاصة به على مدار السنين وهي عبارة عن مجموعة الأساليب والسلوكيات التي طورها المعلم عبر السنين ولكن من وقت إلى آخر يحتاج المعلم أن يفكر قليلاً فيما إذا كانت هذه الأساليب وهذه الشخصية لا زالت فاعلة أم لا.

فعلى سبيل المثال هناك بعض المعلمين الاجتماعيين والمتساهلين مما سمح للطلاب باستغلال ذلك، إن مثل هؤلاء المعلمين بحاجة لتغيير شخصيتهم وأسلوبهم. وتكمن الحاجة لتغيير الشخصية خاصة عند بروز أدوار جديدة مثل الترقية أو الاضطلاع بمهام جديدة.

التأقلم مع الوضع Adapt to the situation

إن كثيراً من الضغط ينشأ من جراء معايير فرضها المعلم على نفسه وكثير من المعلمين يقلقون بشأن أداءهم أو طلابهم مما يعكس ببساطة التوقعات غير الواقعية التي وضعوها لأنفسهم. ومن الواضح أن المعلم والطالب معاً يبذلان جهداً كبيراً ، إلا أن المعايير الموضوعة مرتفعة مما يؤدي إلى الإحباط. إن التأقلم مع الوضع يتطلب اتخاذ إجراء يوائم ما بين السلوك والتوقعات المنطقية.

فعلى سبيل المثال قد يجد المعلم أن كثير من الطلبة لا يقومون بحل الواجبات المنزلية مما يؤدي إلى ملاحقة المعلم للطلبة ونشوء خلاف بين الطرفين. وقد يجد المعلم أن سلوك الطلاب تجاه الواجب المنزلي سلبي جداً. وقد تكمن المشكلة أن المعلم يفرض على التلاميذ واجبات بيئية معقدة وكثيرة، لذلك فإن الحل هو خفض هذه الواجبات وليس مطالبة الطلاب بحلها جميعاً. وفي هذه الحالة قد يقوم المعلم بوضع واجبات قصيرة، وسيجد بعد فترة أن هناك فهماً مشتركاً قد تطور بين الفريقين وبالتالي فإن مصدر الضغط سيختفي.

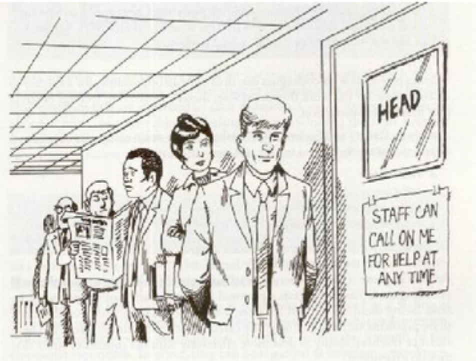
إزالة مصدر الضغط Remove the source of stress

بعد تجربة عدة أشكال من التعامل المباشر قد نجد أن مصدر الضغط لا زال موجوداً وفي هذه الحالة يجب التفكير بإزالة هذا المصدر مثل نقل الطالب إلى صف آخر كما ذكرنا سابقاً.

وسيجد المعلم أن هناك أوضاعاً لا يمكن التعامل معها على الرغم من جميع الجهود التي تبذل. فعلى سبيل المثال قد يجد المعلم أن القيام بالمهام التنظيمية المهمة يؤدي إلى الضغط، لذلك على المعلم أن لا يتطوع للقيام بمثل هذه المهام. وهناك أيضاً مشكلة أن يجد المعلم أن هناك طالباً صعب التعامل ففي هذه الحالة يقوم المعلم بتحويل هذا الطالب إلى زميل آخر. وبعبارة أخرى هناك مصادر للضغط يجب على المعلم أن يتجنبها وأن يحولها إلى الزميل قدر الإمكان.

طلب مساعدة أحد الزملاء Seek the help of colleagues

قد يقوم المعلم بطلب مساعدة أحد الزملاء للتعامل مع مصادر الضغط التي تواجهه. فقد يستطيع الزميل أن يوفر لك المساعدة للتعامل مع الأوضاع مثل المساعدة في التصحيح أو وضع العلامات أو المساعدة في تقديم الخبرة في بعض المواضيع.


HEAD
STAFF CAN CALL ON ME FOR HELP AT ANY TIME

قد يقوم الزميل بإعطاءك نصيحة عملية للتعامل مع المشكلة. وهكذا تستطيع أن ترى فيما إذا كانت المشكلة نابعة من توقعات غير منطقية من طرفك أم لا. إن إحدى أهم فوائد التحدث مع الزملاء هو المشاركة في الخبرة ومناقشة الاحتمالات.

وقد أشارت دراسة قام بها (Punch ant Tuetteman) عام 1996 أن الدعم الاجتماعي الذي يتلقاه المعلم من زميله يساعده في تخفيف الضغط. وترتبط هذه النتائج مع نقطة مهمة أشار إليها الكثير من الكتاب وفيما إذا شعر المعلم أن العمل

الذي يقوم به هو عمل مهم فإن ذلك يقلل من حجم الضغط الذي يتعرض له عند القيام بذلك العمل. بمعنى أن القيام بالعمل الذي يجلب لك الثناء والمديح كفيل بخفض المشاعر السلبية الموافقة للعمل.

تقول إحدى المعلمات التي أسندت لها مهمة تدريس أحد الفصول الصفية، إن هذا الأمر يجعلها تشعر بالأهمية وأنها تقوم بعمل صعب إلا أنها حافظت على هدوئها وسعادتها في وجه التحديات، فكلما كان الصف صعباً شعرت أنها تقوم بواجبها أكثر. وتفسر هذه النقطة لماذا يعتبر المعلمون النقد بأنه شيء غير عادل عندما يتعلق الأمر بالأداء فهم حساسون جداً للنقد السلبي. لأنهم يشعرون أن العمل الذي يقومون به هو عمل مهم وإبداعي. كما هو واضح من التعليق التالي:

> عندما أمضي وقتي في المسار في تصليح الكراسات، وعندما اسمع أحداً في الأخبار يقول إن المعلمين لا يعملون نجد أشعر أن معنوياتي بدأت بالانخفاض.

وهكذا فإن طلب مساعدة الزميل توفر فرصة للمعلم لتلقي المديح والدعم مما يعني تحويل الضغط إلى رضا ومديح.

وقد أشار Bithers and Soden في دراسته عام 1998 إلى أربعة أشياء يستخدمها المعلمون لإزالة الضغط وهي:

- الترفيه
- العناية الشخصية
- الدعم الاجتماعي
- التفكير الإدراكي

ويعتبر الدعم الاجتماعي من أكثر الأشياء المستخدمة لدى المعلم لإزالة الضغط. إلا أن هناك بعض المعلمين الذين يترددون في طلب المساعدة من الزميل لأنها تعني في نظرهم فشلاً شخصياً لمواجهة الأحداث. وكما سنرى لاحقاً فإن مناخ المدرسة يساعد كثيراً في تقليل الضغط ويساعد في تعزيز قدرة المعلم على التعامل مع مصادر الضغط التي يواجهها.

الفصل الخامس

استراتيجيات التأقلم للتخفيف من الضغط

Palliative coping strategies

الأهداف التعليمية

يتوقع في نهاية الفصل أن يكون القارئ قادراً على:

- ★ أن يعدد الاستراتيجيات التي تخفف من الضغط
  - الأساليب العقلية
  - الأساليب الجسدية
- ★ أن يفرق بين نوعي التأقلم: السلبي، الإيجابي
- ★ أن يشرح طرق التفكير بالأمور الإيجابية للخروج من حالة الضغط
- ★ أن يعطي أمثلة عن استخدام الأساليب الجسدية في التخفيف من الضغط.
- ★ أن يوضح فائدة الاسترخاء في رفع الضغط.

هناك بعض مصادر الضغط التي لا يمكن التعامل معها عن طريق الإجراءات المباشرة. لذلك لا بد من تقليل الأثر السلبي للضغط. إن مثل هذه الاستراتيجيات والتي تهدف إلى التقليل من الضغط تسمى استراتيجيات التخفيف، مع العلم أن مصدر الضغط يبقى كما هو.

أما الفرق بين الاستراتيجيات المباشرة والتخفيفية فيمكن توضيحه من خلال العبارات التالية:

- أعطني القوة لا غير ما يمكن تغييره.
- أعطني الصبر للتأقلم مع الصعب.
- ولكن أعطني الحكمة لا فرق بين الاثنين.

التقليل من عملية الضغط Reducing the experience of stress

لقد درسنا في الفصل الأول ارتباط الضغط مع المشاعر السلبية مثل القلق والإحباط أو الغضب والفتور. ويمكننا القول أن استراتيجيات تخفيف الضغط هي تلك الأساليب التي تؤدي إلى تقليل أو تخفيف المعاناة العاطفية، وبعبارة أخرى يمكن أن يطلق عليها أساليب السيطرة على العواطف.

فعلى سبيل المثال. قد يتعرض المعلم إلى طالب يسيء الأدب، وفي هذه الحالة يستخدم المعلم أسلوباً يقود إلى تجنب الضغط، وقد لا يقوم بذلك شخصياً بل يقوم به أحد الزملاء، وهكذا فإننا نستطيع القول إن هذا المعلم يستخدم الاستراتيجيات التخفيفية.

وتنقسم استراتيجيات التخفيف إلى نوعين وهما: الأساليب العقلية والأساليب الجسدية. ولكن تبقى الأساليب المباشرة هي الأفضل لأنها تعالج الضغط قبل حدوثه أما الأساليب التخفيفية وعلى الرغم من نجاحها فإنها تتطلب طاقة عقلية على المدى البعيد. بالإضافة إلى ذلك، من المهم أن نذكر أن هناك بعض إجراءات التأقلم الفعّالة في القضاء على الضغط، وهناك إجراءات لا يفيد. لذلك من المهم أن نختار الإجراء المناسب الملائم للوضع وللشخص.

وفي دراسة قام بها (Salo) عام 1995م عن الأساليب المستخدمة من قبل المعلمين لمواجهة الضغط، صنف (Salo) هذه الأساليب في ستة أنواع:

- تجنب التفكير.
- حل المشكلة.
- الدعم الاجتماعي.
- التفكير والتركيز على العمل فقط.
- تكريس الشخص للنشاطات الحرة فقط.
- استخدام الأطعمة والكحول والتبغ.

وقد أشارت نتائج الدراسة بأن تجنب التفكير حول العمل وتوجيه التفكير إلى الاهتمامات الخارجية مثل الهوايات هي من أكثر الوسائل فعالية في مواجهة الضغط. وعلى العكس من ذلك فإن هناك إجراءات مثل تناول الكحول تؤدي إلى ارتفاع الضغط. وتكشف دراسة (Salo) الضوء عن نقطتين رئيسيتين هما :

أولاً: يجب أن نفرق بين التأقلم الإيجابي والتأقلم السلبي. حيث يعتبر الأول فعالاً في تخفيف الضغط أم الأخير يزيد من الضغط إن إجراءات التأقلم السلبية تؤدي إلى تخفيف الضغط على المدى القصير ولكنها ضارة على المدى البعيد. فعلى سبيل المثال فإن تفريغ العصبية يفيد لوهلة لأنه يفرغ العواطف المشحونة إلا أن النتائج بعيدة الأمد غير جيدة. وبنفس السياق فإن التناول المفرط للطعام يؤدي إلى السمنة وبالتالي إلى المرض مما يجعل من الصعب مواجهة الضغط.

ثانياً: إن استخدام أسلوب معين بشكل متكرر من قبل البعض لا يعني نجاح الأسلوب. لذلك قد يلجأ بعض المعلمين إلى عادات سيئة للتأقلم مع الضغط مثل تناول الكحول أو تناول القهوة. وهناك بعض المعلمين الذين يلجأون إلى القهوة ما بين الحصص ومن المعروف أن القهوة تحتوي على نسبة كافيين مرتفعة مما في الواقع يزيد من القلق والضغط. لذلك أنصَحُ المعلمين بتناول القهوة التي لا تحتوي على الكافيين. وهي لا تختلف عن القهوة العادية وتساعد على الاسترخاء خاصة إذا تم تناولها مع الزملاء.

فهم الذات Understanding yourself

إن القدرة على مواجهة الضغط تتم بشكل أفضل عن طريق فهم الشخص وارتباطه بالضغط. ولأن الأفراد لديهم نفسيات وتاريخ شخصي مختلف عن بعضهم البعض، لذا فإن ذلك يؤثر على استجاباتنا عندما تتهدد الذات، ولقد قام (Gray and Freeman) عام 1987 بتحديد سبعة أوجه لفهم الذات ذو علاقة باستخدام أساليب التأقلم. وهي كما يلي:

- الشخصية المتوازنة.
- العناصر العاطفية.
- الملل.
- الهوية الذاتية.
- التغذية الراجعة والتأقلم.
- الدعم الاجتماعي.

ولقد أوضح Gray and Freeman بأن الشخصية تستجيب للأحداث بطريقة متشابهة وهكذا فإن الشخص يستطيع عند مواجهة ظروف ضاغطة أن يتعرف مسبقاً على الطريقة التي تستجيب بها شخصيته لهذا الحدث. وبالتالي فإن تصميم أسلوب مناسب يصبح أمراً سهلاً. فعلى سبيل المثال فإن الاستجابة السريعة للأحداث التي تواجهك تجد ، إنك إذا كنت تعرف أنك متسرع فإن أفضل الأساليب هي لجم التسرع، وذلك باستخدام استراتيجيات تساعدك على تأخير القرارات.

وتوفير الشخصية أيضاً على العاطفة المرتبطة بالحدث. فعلى سبيل المثال فإن الأشخاص المتفائلين ينظرون إلى الأشياء بإيجابية على عكس المتشائمين، أما الأشخاص العاطفيين فهم حساسون جداً عند تعرضهم لموقف ما مع زميل أو طالب. وتؤثر العاطفة أيضاً على تفسيرنا للأمور.

وهناك أيضاً شعورنا بالملل وفقدان الأمل في معركتنا ضد الضغط حيث يبدأ الشعور بالإحباط ولوم الآخرين. وعندما يشعر بالملل فإن أي حدث نفسره كما نشاء. لذلك لابد أن ينتبه المعلمون لشعور الملل وأن يطوروا أساليب واستراتيجيات تخفيفية للنهوض بأنفسهم من هذا المزاج السيئ. وتؤثر نوعية الشخصية أيضاً على نظرتنا للأمور وكيفية التقييم. يقول أحد المعلمين:

> إنني معلم منذ خمس عشرة سنة، واستمتع بمهنتي واحب الأطفال والتعليم، إلا ان العمل الإداري يرهقني ويزعجني إنني لم آت إلى المهنة لقضاء ساعات في العمل المكتبي.

ويلاحظ هنا أن هذا المعلم يمتلك شخصية لا تتواءم مع العمل المكتبي، لذلك فإن شعور عدم الراحة الذي ينتابه ينبع من هذا الإحساس. أما إذا كان المعلم يمتلك شخصية سلطوية دكتاتورية ، ويجب أن يرى الأمور منظمة جداً ، فإن وجود تلاميذ لا يتماشون مع هذه الشخصية يجعل من هذا المعلم عرضة للضغط. ويركز (نريمان) أيضاً على أهمية التغذية الراجعة لتحسين استراتيجيات التأقلم، إن التغذية الراجعة الآتية من الزملاء والطلبة أو من مصادر أخرى تمكن المعلم من التعرف على مواطن القوى والضعف لديه ، وأن يطور مهارات تساعده على مواجهة الضغط.

فعلى سبيل المثال، إذا كان هناك طالب يسبب لك بعض الإزعاج فقد يكون السبب هو أنك قد أخذت الأمور بشكل شخصي. ويؤثر التنبؤ أيضاً في الاستجابة لحدثٍ ما. فعلى سبيل المثال، إن مجرد التفكير بتدريس طالب صعب يحفز فينا القدرة على التنبؤ بأن الوضع سيكون صعباً، مما يؤدي إلى تولّد الضغط. وبنفس السياق فإن الأحداث غير المتوقعة تؤدي إلى تولد الضغط أيضاً وذلك لأن المعلم لا يكون مستعداً للحدث.

وأخيراً يؤكد (Gray and Freeman) بأن وجود الدعم الاجتماعي من خلال التحدث مع الزملاء يؤدي إلى تقليل الضغط، وفي حالة عدم وجود دعم اجتماعي وشعور المعلم بالعزلة يؤدي إلى تعزيز الإحساس بالضغط.

الأساليب العقلية Mental techniques

والتي يمكن تعريفها على أنها أي شيء يؤثر على النظرة للأمور. وينفجر الضغط لدينا إذا شعرنا بتهديد للذات. أما الأساليب العقلية المستخدمة من قبل المعلمين فهي:

- وضع الأمور في سياقها.
- الحث عن روح الدعابة في الأمور.
- التفكير بالأشياء الإيجابية.
- السيطرة العاطفية.

وضع الأمور في سياستها Put things in perspective

وهي من أقوى الأساليب المستخدمة لمواجهة الضغط. ومن السهل على المعلم أن ينزعج من حدوث أمر ما في المدرسة ولكنها قد لا تكون كذلك، وعلى سبيل المثال قيام الطالب باستخدام الحبر بدلاً من قلم الرصاص على الرغم من إرشادات المعلم بعدم استخدام الحبر يؤدي إلى غضب المعلم. إن مثل هذا الغضب غير مبرر وهو خروج من السياق. إذاً لا بد من التعامل مع الأمور في سياستها وعدم تضخيمها، لأن مثل هذه الأحداث هي جزء من الحياة المدرسية.

إن وضع الأمور في سياقها عبر عنه أحد المعلمين قائلاً:

> أصبحت معلماً في سن الأربعين وقبل ذلك كنت أعمل في أحد المستشفيات ولكني وجدت العمل في المستشفيات متعب جداً. وفي بعض الأحيان عندما أواجه مشكلة في المدرسة، أتذكر الأمور التي كنت أواجهها في المستشفى وأجد أنها صغيرة مقارنة مع تلك المشاكل. لذلك أشعر بالراحة ولا أعيرُ الأمر أي اهتمام.

وتوضح هذه العبارات أهمية الخبرات السابقة والتي تساعد المعلم على وضع الأمور في سياقها.

البحث عن روح الدعابة في الأمور See the humour in the situation

لا بد لنا أن نبحث عن الأمور المضحكة في الأمور فمثلاً أن الطالب الذي يرفض حل الواجب قد يذكرك بنفسك عندما كنت في نفس السن وتريد أن تثور على معلمك.

إن مثل هذا التفكير ينقلك بسرعة من الغضب، إلى التعاطف مع الطالب في الواقع وبوجود الكثير من المتطلبات على كاهل المعلم لا بد له من البحث عن روح الدعابة لأن ذلك يساعد المعلم على التخفيف من الضغط الذي يواجهه المعلم أثناء العمل. ويوضح التعليق التالي هذه النقطة جيداً:

> أعتقد أن المدرسة التي أعمل بها من أعظم المدارس وذلك بسبب العمل المكتبي الكبير الذي ينجز يومياً، إلا أن ذلك يتطلب أوقاتاً محددة، ويخلق نوعاً من الضغط. ولكني أعتقد أن المعلم يجب أن لا يكون إدارياً فهو معلم قبل كل شيء. ونلاحظ أن المعلم اليوم يتولى مهام كثيرة من التربية والتعليم والعمل الاجتماعي والتحليل النفسي. إلا أنني أتخلص من جميع هذه الأعباء عن طريق الضحك والمرح مع الزملاء إن ذلك هو ما يبقني في التعليم.

التفكير بالأمور الإيجابية Think of positive things

لابد من التفكير بإيجابية، فإذا كان لديك هوايات واهتمامات فلا بد من التفكير بها خلال التدريس لأن ذلك من شأنه أن يخفف الضغط. ويوضح التعليق التالي هذه النقطة بشكل واضح:

> إن المدارس والفصول الكبيرة لا تسمح للمعلم بتكوين علاقات مع الطلبة والتي هي مهمة في التعليم. وفي هذه المدرسة فإنني أجد أن التعليم يتطلب الكثير من الجهد، إلا أن هوايات تعطيني الحافز بالاستمرار ومواجهة الضغط، وعندما أشعر بالضغط في العمل افكر بالأشياء الجيدة التي اقوم بها خارج المدرسة.

السيطرة العاطفية Emotion control

يجب أن لا نسمح للعاطفة أن تخرج خارج السيطرة. وهناك طريقتين لذلك، الأولى أن تحافظ على هدوئك وذلك عن طريق القيام ببعض التمارين الرياضية التي تساعدك على الاسترخاء.

أما الطريقة الثانية للحفاظ على أعصابك فهي عدم التفكير بالمشاكل التي تحصل في العمل، مثل الغضب والظلم الخ. إن مثل هذا التفكير يؤدي إلى زيادة الضغط ومضاعفته. وتستطيع أن تجبر نفسك بأن المشكلة قد انتهت لذلك لا داعي للتفكير بها وهكذا، وتستطيع بالمقابل أن تقرأ كتاباً أو مشاهدة التلفاز أو القيام ببعض الأعمال المنزلية أو ممارسة الرياضة لأن ذلك يساعدك في توجيه العقل لأمور أخرى بعيداً من الضغط. ويوضح التعليق التالي النقطة بشكل جيد.

> أعتقد أن الغناء مفيد جداً في التخلص من الضغط لأن الغناء يشغلك جسدياً وعقلياً وبالتالي يساعد في التفكير بشكل إيجابي ويعطيك القدرة على السيطرة عاطفياً.

CROCODILE
WRESTLING
CHAMPIONSHIPS
5
4
6
2

وتشير الدراسة التي قام بها (Roger and Hudson) عام 1997 بأن تدريب الأفراد لتحقيق السيطرة العاطفية عن طريق الجمع ما بين استراتيجية الاسترخاء والكبح يؤدي إلى التخفيف من الضغط. إلا أن هناك بعض الأساليب العقلية الأخرى المرتبطة بالسيطرة العاطفية والتي تمتلك نتائج غير صحية على المدة البعيد وعلى سبيل المثال اللامبالاة العاطفية في العمل.

إن مثل هذه الاستراتيجية تدفع بالمعلم أن يحاول الإبقاء على مسافة من الأحداث ومراقبة الأمور من بعد مما يؤدي إلى التسبب بالقلق. فعلى سبيل المثال عند قيام التلاميذ بالإهمال في واجباتهم المدرسية يلجأ بعض المعلمين إلى إقناع نفسه بأنه قد قام بواجبه ولا داعي للقلق على الطالب.

إن مثل هذه اللامبالاة قد تنجح في بعض المهن مثل التمريض والعمل الاجتماعي والشرطة، ولكنها لا تنفع في التعليم لأنها تؤثر على قدرة المعلم بالتعامل مع المشاكل. وهناك أيضاً نزعة لدى بعض المعلمين إلى فصل المجالات العملية ومحاولة عدم التفكير بالقضايا المتعلقة بمجال ما عندما تكون منغمساً في مجال آخر.

أما الأسلوب العقلي الأكثر تطرفاً وتشدداً في الأفكار، هو أفكار المعلم في وعيه الباطن لوجود المشكلة التي تسبب الضغط، ومن شأن هذا الأسلوب أن يفيد ويحد من القدرة على استخدام الأساليب المباشرة. ويتطلب مثل هذا الأسلوب جهداً عقلياً كبيراً إلا أنه يجعل المشكلة تتفاقم ولا يحلها.

الأساليب الجسدية Physical techniques

وهي تلك الأساليب التي باستطاعة الشخص القيام بها لتقليل الشعور بالضغط والإحباط والقلق. وقد حدد تقرير لجنة التعليم في عام 1998 ثلاثة أساليب جسدية لمواجهة الضغط وهي كما يلي:

- أساليب الاسترخاء.
- التمارين الرياضية.
- العلاجات بالأدوية.

هناك عدة أساليب يمكن للمعلم استخدامها خلال اليوم الدراسي تمكن من إدراك حاجة الجسم للاسترخاء. وتشمل تمارين التنفس. ولا يستطيع معظم المعلمين أن يشعروا بالقلق والشد الذي تعانيه العضلات خلال العمل. لذلك فإن أي تمرين يساعدك على الاسترخاء مفيد في هذه الحالة.

وبعد المدرسة يمكن للمعلم أن يسترخي وذلك عن طريق التمارين وإراحة الجسد. أما الأدوية التي تزيل القلق فهي تساعد على المدى القريب، إلا أنها مضرة على المستوى البعيد ويجب التخلص منها بأقرب فرصة.

إن الأساليب الجسدية مهمة للتعامل مع الضغط لأن الكثير من إشارات الضغط التي يشعر بها الآخرون تنبع من النتائج الجسدية كون المعلم قلقاً ومحبطاً ومتعباً، هذه الإشارات تشمل اختفاء الصوت (البحة الصوتية)، وعدم القدرة على تذكر أماكن الأشياء، الضغط على الأسنان واليدين والتعرق.

إن رؤية الآخرين لهذه الإشارات في المعلم تسبب الكثير من الضغط له. لذلك إذا استطاع المعلم أن يطور أساليب للاسترخاء عند مواجهة الضغط فإن ذلك سيمنع من تطور حلقة مفزعة من الضغط وبالتالي الاتجاه نحو الشفاء.

أما أهم خمسة أساليب جسدية تستخدم من قبل المعلمين فهي:

- تقليل القلق الجسماني في المدارس.
- الاستراحات من وقت لآخر في المدرسة.
- الاسترخاء بعد الدوام.
- ممارسة التمارين الرياضية بعد الدوام.
- محاولة الهوايات بعد المدرسة.

تقليل القلق والضغط الجسدي في المدارس Reduce bodily tensioning School

تم تصميم برامج التدريب على الاسترخاء لمساعدة المعلم للتعرف على الشد الذي يصيب العضلات والتخلص منه. وتشمل حصص التدريب على الاستلقاء والتفكير بالأمور التي تجلب الانتقال. وتشمل أيضاً تحفيز عضلة ما ومن ثم الاسترخاء ومن ثم الانتقال إلى العضلات الأخرى تدريجياً مثل عضلات العنق والظهر والأرجل. وينسحب هذا الأمر على الشعور بالراحة الذهنية عندما قيام المعلم بتخيل الضغط ذهنياً والاسترخاء. إن عمل مثل هذه التمارين في المنزل، يساعدك على الاسترخاء بسهولة وتصبح ملماً بأسباب الضغط وطرق علاجها تخيلياً.

وقد اشتملت بعض حصص التدريب على هذه الأساليب التخيلية لتشمل أيضاً لعب الأدوار حيث يطلب من المعلم الاسترخاء في أوضاع تتطلب الضغط. وتشمل الأمثلة أيضاً على مجابهة طلبة قاموا باستخدام أساليب الغش في الامتحان أو التحدث لأهالي أحد الطلاب. إن الفكرة تكمن في كيفية تعلم الاسترخاء في مثل هذه الأوضاع وتعويد المعلم على التعامل مع مثل هذه الأوضاع واقعياً في المستقبل.

الاستراحة من وقت إلى آخر في المدرسة Take breaks in school

إن فائدة مثل هذه الاستراحات أنها تسمح للجسم بالراحة والاسترخاء وتبعدك قليلاً عن جو العمل. وتساعد الأحاديث الاجتماعية بين المعلمين التي تحدث أثناء هذه الاستراحات على التخلص من الضغط، وتوفر الفرصة لتبادل المعرفة والمشاكل المشتركة بين الزملاء وتساعد أيضاً على دعم المعلمين لبعضهم البعض، كما هو واضح من التعليق التالي:

> أعتقد أن التعليم مهنة شاقة وذلك بسبب الطلبة، وعلى الرغم من ذلك فإنني أحب التعليم، رغم انحسار دوري بالسيطرة على الطلبة. (معظم زملائي من الشباب إلا انني أتلقى منهم كل الدعم والتقدير خاصة أثناء الاستراحات بين الحصص.

ويتعرض معظم المعلمين لأيام عمل شاقة، لذلك لابد لهم من التفكير بالاستراحة والتحدث مع الزملاء لأننا ببساطة لا تستطيع أن تخفي في أعمالنا دون راحة. وفي بعض المهن فإن الاستراحات إجبارية وفي مهنة التعليم من السهل العمل أثناء الاستراحة مثل تصليح الدفاتر ولكن يجب الانتباه إلى عمل أمور بسيطة مثل التصليح وليس أموراً معقدة أخرى.

الاسترخاء بعد المدرسة Relax after school

يوضح التعليق التالي كيف أن بعض المعلمين يمضون أوقاتهم في البيت مشغولون بأعمال المدرسة.

> غالباً ما يكون العمل شاقاً ومجهداً ويؤثر على الحياة العائلية والاجتماعية، حيث أن هناك أعمالاً لا بد منها في البيت مثل وضع العلامات والتحضير. وهكذا فإن معظم وقت المدرس ينشغل به في أعمال المدرسة.

ومن المهم للمعلم أن يجد بعض الوقت خلال المساء للاسترخاء. وفي نهاية اليوم وعند عودة المعلم إلى البيت هناك أمور لا بد من عملها مثل الاستحمام والاستماع إلى الموسيقى وممارسة الهوايات والاستمتاع بوجبات الطّعام، لأن ذلك يساعد على الاسترخاء.

وقد أشار عدد من الكتاب إلى أهمية وفوائد تمارين الاسترخاء والتأمل وهي كما يلي:

- التدريب على الانتباه وزيادتها.
- تزيد من السيطرة على الأعصاب والذات.

- تزيد من القدرة على السيطرة على المشاعر.
- تساعد على الاسترخاء الجسدي.

إن جوهر التأمل يكمن في تطوير قدرة العقل على التركيز بطريقة مريحة على هدف ما أو صوت أو فكرة يتم اختيارها. وهكذا فإن المعلم يصبح تدريجياً قادر على السيطرة على الأمور الأخرى والتي تتسرب إلى العقل والتفكير وبالتالي أبعاد مثل هذه الأفكار. وبعد فترة يتعود المعلم على مثل هذا الشعور والقدرة على توجيه الانتباه على هدف ما.

ويساعد التأمل على السيطرة على الأفكار وتجنب الفزع الذي ينشأ في أوضاع التوتر والسيطرة على الأفكار التي تقفز في عقل المعلم. ويمتلك التأمل تأثيراً إيجابياً على الجسم ويبعد القلق والإحباط الذي يتراكم خلال فترة العمل في المدرسة. ولكن من المهم أن يكون التأمل منتظماً حتى ولو كان لدقائق في كل صباح أو مساء.

وتشير (Fontana) إلى فائدة التأمل، حيث يمكن للشخص أثناء الاسترخاء أن يفكر بحالات التوفر والإبقاء على حالة الاسترخاء بنفس الوقت. وهكذا يستطيع الشخص أن يطور شعوراً من الابتعاد عن المشاعر السلبية من أوضاع الضغط. ويساعد التأمل أيضاً على السيطرة على العواطف والمشاعر، لأن الأفراد غالباً وكما قلنا تكون ردة فعلهم سريعة للأحداث، حيث يعتقدون أن المشاعر هي جزء من الحدث. لذلك لا بد من التدخل بين الحدث والمشاعر وفصلهم عن بعض.

ممارسة التمارين بعد الدوام المدرسي Exercise after school

يفترض المعلم أنه لا بد له من الاسترخاء بعد العودة من المدرسة ولكن يجب أن نفرق بين التعب العقلي والتعب الجسدي. ولكن الغالب أن يشعر المعلم بالتعب العقلي بعد الدوام إلا أن هناك بعض الأحوال التي يشعر بها المعلم بالتعب العقلي بشكل أكبر وذلك بسبب انشغال العقل طوال الوقت بأمور إدارية أو فكرية مثل التحضير أو وضع العلامات.

وهكذا فإن التعب العقلي ينعكس على الجسد وتشعر ببعض التوتر عند عودتك إلى البيت، وفي مثل هذه الأحوال فإن رياضة المشي تساعد الجسم على الاسترخاء.

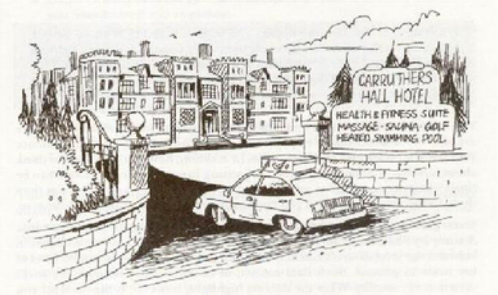
إلى جانب السباحة أو لعب التنس أو الغناء أو الانشغال بنشاطات منزلية معينة، والتي تساعد جميعها في المحافظة على الجسم بوضع صحي وسليم.

الاستمتاع بعد اليوم الدراسي Pamper yourself after school

إن الانغماس في أشياء ممتعة يساعد على التخلص من القلق والتوتر. وتختلف الأشياء الممتعة من شخص إلى آخر. فهناك أمور يختارها الآخرون لك قد لا تجدها ممتعة. وينغمس الكثيرون منا في إسعاد الآخرين وينسون أنفسهم.

ومن المهم للشخص أن يفكر بالأمور الممتعة مثل تناول الطعام خارج البيت أو الذهاب إلى المسرح، التسوق أو الجلوس مع الأصدقاء أو التنزه. لا بد لك أن تخصص وقتاً لنفسك للاستمتاع.

وقد تكون بعض هذه النشاطات مكلفة، إلا أنها تزودك بالمتعة والسعادة مثل شراء ملابس فاخرة. وقد تكون المشكلة ليست مادية بل لأنك لا تجد الوقت لذلك لا بد من وضع هذه الأمور على جدول أعمالك لتمارسها من وقت لآخر. إن جزءاً من إدارة الضغط يتطلب أيضاً إدارة شؤون حياتك بنظام لأن ذلك بالمقابل سوف يخفف من الضغط.



الاستمتاع بالحياة الشخصية A healthy personal life

يؤمن الكثير من المعلمين بعدم جلب مشاكل العمل إلى البيت كما هو واضح من التعليق التالي:

> تلاحقني مشاكل العمل أينما ذهبت، ولا أستطيع أن أمنع نفسي من التفكير بمشاكل المدرسة والطلبة حتى في البيت. ولكن لا بد من حفظ التوازن بين العمل وحياة المنزل. بالإضافة إلى ذلك فهناك مشاكل أخرى بعيدة عن المدرسة تحتاج إلى انتباه فقد تكون هذه المشاكل المنزلية اكثر إلحاحاً واهمية من مشاكل العمل.

وقد تنعكس مشاكل البيت على العمل. وقد أشادت دراسة قام بها (Sheffield) عام 1994م إن هناك ارتباطاً كبيراً بين مستوى الضغط في العمل ومستوى الضغط في الحياة العامة. ولكن كما قلنا يجب أن لا نسمح لمشاكل العمل أن تؤثر على مشاكل المنزل والعكس صحيح أيضاً.

وقد أشار عدد من الكتاب إلى المشاكل المتعلقة بعمل الأب والأم على مستوى الضغط، لذا لا بد من تكامل أسلوب الحياة وطريقة التعاطي مع مشاكل الحياة لتجنب الضغط الناشئ من عمل الشريكين معاً. لذلك تنعكس التوقعات التي يتوقعها الشريكين من بعضهما على علاقتهما معاً، وهناك أوقات لا بد فيها من توفير الدعم العاطفي والتعاطف للشريك عند مواجهته للضغط في العمل لأنك تتوقع أن تجد نفس التعاطف عندما تواجه أنت مشكلة ما في العمل.

وقد أشارت (Cartwright and Copper, 1996) إلى أهمية العلاقة المزدوجة لضمان تقليل الخلافات العائلية والتعامل مع المشاكل الزوجية عند ارتفاع حدة القلق والتوتر عند إحدى الزوجين. وفيما يلي بعض الإرشادات:

- التحدث مع بعضهما البعض بطريقة استرخائية.
- التواصل بين الشريكين.

- الاستماع لما يقوله الشريك والاستجابة بطريقة تعكس التعاطف.
- مساعدة الشريك على التركيز على الأحداث الإيجابية لمواجهة الضغط.
- لا تجعل من الضغط الذي يشعر به الشريك أن يؤثر على مشاعرك.
- لا تكن عصبياً على الشريك.
- عدم الدخول في نقاش عقيم.
- إيجاد الوقت للاستمتاع معاً.
- مساعدة الزوجة في أمور البيت.
- أخبار الشريك بما يحصل في العمل بدلاً من الافتراض.

إن النقطة الأخيرة تكتسب أهمية خاصة لأن بعض الناس يفترضون أن الشريك يعلم عن مشاكل العمل ويتوقع منه المساعدة والدعم وعندما لا يكون الشريك داعماً يصبح الشخص رافضاً وعصبياً ويتهم الشريك بعدم الاهتمام على الرغم من عدم عِلم الشريك بما يجري داخل العمل. ومن المهم أن تضع الشريك في صورة ما يحدث معك وعن شعورك وعن الأمور المزعجة التي تعرضت لها في العمل حتى يستطيع الشريك أن يساعدك ويقف بجانبك.

وقد أشار الكثير من الكتاب أيضاً إلى أهمية تناول الطعام الصحي. إن الأشخاص الذين يتطلب عملهم الانتقال من مكان إلى آخر يعودون إلى البيت متعبين ولا يتناولون طعاماً منتظماً ويكتفون بأكل الوجبات السريعة بدلاً من الخضروات الطازجة.

ويقترح (Gold and Roth, 1993) بأن المعلمين بحاجة أن يطوروا خطة شخصية لإدارة الضغط في العمل، وجزء من هذه الإدارة يشمل مراقبة الحالة الصحية للشخص وعمل ملاحظات عن ما تقوم به في المجالات التالية:

- الطعام
- التمارين
- الاسترخاء

وفي نهاية كل أسبوع تستطيع أن ترسم قائمة بالأمور التي تعلمتها وأن ترسم قائمة أخرى لتحسين الأمور فعلى سبيل المثال تشمل القائمة على:

- لقد تناولت الكثير من الوجبات السريعة هذا الأسبوع.
- لقد كنت أتناول الطعام مسرعاً.
- إنني لم أجد الوقت للاسترخاء.

أما طرق العلاج فقد تشمل:

- ممارسة المشي بعد العشاء خمسة مرات أسبوعياً.
- إنقاص الوزن وذلك بالانضمام لأحد الأندية.

وتوصي (Fontana, 1989) بأن يحافظ المعلمين على عادات غذائية صحية كجزء من إدارة الضغط وخاصة:

- يجب على المعلم أن يتناول الكثير من الخضار والفواكه الطازجة.

- تناول الكثير من الآليات.
- تناول الطعام الطازج فقط.
- تجنب الملح والسكر.
- تجنب الدهون وخاصة الدهون المشبعة.

وقد أشارت (Mills, 1990) في دليلها لإرشاد المعلمين عن إدارة الضغط وأوصت باستخدام أسلوب السيطرة على الضغط من خلال الممارسات الحياتية والتي تشمل:

- الحالة الجسدية مثل التمرين، الطعام والراحة والاسترخاء.
- الحالة الفعلية مثل النشاطات التي تريحك من جو العمل.
- الحالة العاطفية مثل النشاطات التي تؤكد على أولويات الحياة ومواجهة المشاكل وحلها.

وفي دليلها أشارت Mills إلى 27 نشاط لمكافحة الضغط وهم كما يلي:

التغذية الجيدة	عدم تناول الكحول	الوضع الاجتماعي
التمارين	الاسترخاء	الهوايات
الامتناع عن القهوة	النوم جيداً	مراقبة الضغط
الهواء النقي	عدم التدخين	التسامح الذاتي
الوزن المثالي	الراحة	بناء الجسور
الصحة	وضع الحدود	طلب المساعدة
الرسالة	التغيير	الاستهداف
التفاؤل	الضحك	الهدوء
التصميم	روح الدعابة	وقت الفراغ

وقد نصت (Mills) في طريقها لتقدم نصائح لأولئك الذين يعانون من مشاكل في النوم مثل:

- لا تحاول أن تنام مباشرة بعد أي نشاط عقلي.

- حاول أن تسترخي قبل النوم.
- تجنب القهوة والكحول والتدخين قبل موعد النوم وبدلاً من ذلك تناول كأس دافئة من الحليب.
- اذهب للنوم عندما تشعر بالتعب.
- تجنب أقراص النوم.
- انهض يومياً في وقت محدد حتى تحافظ على الساعة البيولوجية.

وإذا شعرت عندما تذهب إلى السرير بأنك ما زلت منشغل عقلياً عليك أن تجرب بعض أساليب الاسترخاء العقلي لمساعدة العقل على الهدوء مثل التفكير باسترخاء العضلات. وإذا فشلت في النوم بعد كل هذا يجب أن تنهض وتقوم ببعض الأشياء التي تساعدك على الاسترخاء.

ونلاحظ أن (Mills) تستخدم كلمة الهدوء كثيراً في مفرداتها عن مكافحة القلق. كما هو الحال عند (Wilson) الذي يقول أن أهم قرار تواجهه هو فيما إذا كنت ستطبق استراتيجيات التقليل من الضغط في العمل. يجب عليك أن تكون ملتزماً بذلك وأن تستخدم هذه الأساليب.

وينصح ويلسون Wilson بممارسة التأمل والذي يعتبره من أقوى الأساليب في مواجهة الضغط. أما الأسلوب الآخر الذي ينصح به ويلسون Wilson فهو مساعدة الآخرين وخاصة الفقراء لأن ذلك يساعدك على التغلب على الطبيعة الأنانية. وهناك أيضاً استخدام النشاطات العقلية المختلفة للحفاظ على حياة هادئة ومتزنة وسعيدة.

تطوير إجراءات التأقلم الشخصية Developing your personal coping actions

تستطيع أن تعود إلى مصادر الضغط العشرة التي قمت بكتابتها في نهاية الفصل الثاني. وعليك أن تقترح إجراءات لمواجهة هذه المصادر. تذكر أن تستخدم الأساليب المباشرة ومن ثم التخفيفية كدعم إضافي. ويوضح الجدول التالي عملاً افتراضياً لأحد المعلمين. إلا أن الردود قد أخذت من المعلمين الذين كانوا يشاركون في ورش العمل.

مصدر الضغط	العلاج
1- إنني قلق من الحاجة لاستخدام الوسائل خلال جولة المفتشين القادمة.	وقت بعض الحصص مع منسق الأدوات خلال فترة الاستراحة.
2- إنني أمضي فترة المساء أعمل على عامات الطلبة.	يمكنك أن تتأخر نصف ساعة كل يوم في المدرسة وأن تقوم بذلك في غرفة المعلمين بدلاً من البيت.
3- لا يوجد كتب مناهج كافية	ضع الأمور في سياقها. سيتم توزيع كتب إضافية قريباً. لذلك دبر نفسك
4- إنني أعاني من حصص الأشغال للمعلمين الغائبين	اطلب من المدير أن يبحث عن وسائل أخرى
5- لا يهتم الطلبة بالدروس	لتكن توقعاتك منطقية حول الإنجاز
6- اشعر بالغضب لما قيل عن طريقة تدريسي في التقييم	توقف عن التفكير في هذا فإنني اعتقد أنهم لا يقصدون ذلك لا تنظر إلى الجانب السلبي
7- يطلب مني المدير باستمرار أن أساعد في النشاطات اللامنهجية	يجب أن تخبر المدير أن يتوقف عن ذلك
8- أشعر بالغضب عندما أفكر أن مشاريعي لا تلقى دعم الزملاء	لا تغضب انقل مشاريعك لوحدك وسترى النتيجة.
9- تقوم الحكومة بعمل الكثير من التغييرات على المنهاج دون إخبار المعلمين بذلك	يجب عليك القبول بذلك، وافعل ما بوسعك لتستوعب المصادر الجديدة
10- مساعدة زميل جديد لا يستطيع ضبط الحصة	حاول أن تقوم بنقل الطلبة المزعجين من الفصل واطلب نصيحة المدير بذلك

الفصل السادس

ما الذي يمكن أن تفعله المدارس لتقليل الضغط؟

What schools can do to minimize stress?

الأهداف التعليمية

يتوقع في نهاية الفصل أن يكون القارئ قادراً على:

- ★ **أن يعدد الأدوار المنوطة بالمدرسة في مجال تقليل الضغط .**
- ★ **أن يشرح دور الإدارة في تقليل الضغط.**
- ★ **أن يوضح دور لجنة الصحة المدرسية في مجال تقليل الضغط.**
- ★ **أن يبين العناصر التي تتوافر في مدرسة مثالية لا يوجد بها ضغوطات.**
- ★ **أن يشرح خطة العمل في كل من: بيئة العمل، حل المشكلات الاجتماعية، بيئة التطوير.**

هناك الكثير يستطيع فعله مدراء المدارس لضمان أن مستوي الضغط لدى المعلمين يبقى تحت السيطرة، و ضمن المستوى المعقول.

وقد حددت لجنة التعليم في عام 1998 عددا من الأوجه لدور الإدارة في تقليل الضغط وهي:

- حل المشاكل بشكل جماعي.
- تطوير ثقافة مدرسية داعمة.
- توفير المعلومات و التدريب.
- تقديم خدمات الصحة المهنية.
- تقديم مشاريع مساعدة المعلم.

أما لجنة الصحة التعليمية فقد أوصت بما يلي:

- يجب أن يكون العمل واضحاً و أن تتجنب الغموض.
- تطوير وسائل اختبار ناجحة.
- تطوير وسائل للمعلمين الجدد والقدامى.
- توفير التطور المستمر للطاقم.
- تحسين بيئة العمل مثل تخفيض مستوى الإزعاج في المدرسة.
- تشجيع المدرسة على تطوير برامجها الخاصة و الاستعانة بالخبراء.
- دراسة دور السلطات التعليمية المحلية لتقليل التأخير الذي ينتج عن الإجراءات الإدارية غير الضرورية و تحسين التنسيق بين المدرسة و السلطات.

المدرسة النموذجية The healthy school

كيف لنا أن نصف المدرسة المثالية والتي لا يوجد فيها مشاكل ولا يوجد بها ضغوط على المعلمين؟

- وجود تواصل بين أفراد طاقم المعلمين.
- وجود زمالة قوية بين المعلمين.
- القرارات الإدارية تستند على الاستشارات.

- توفير التوافق على المعايير المهمة.
- وضوح الأدوار و التوقعات.
- تلقي المعلمين تغذية راجعة و تقدير.
- توفير الوسائل الضرورية للتعليم.
- توفير الدعم لحل المشاكل.
- وضوح السياسة العامة للمدرسة.
- عدم وجود أعمال إدارية على المعلم.
- موازنة الواجبات مع مهارات المعلم
- مناسبة البيئة العملية في المدرسة.
- استفادة الإدارة من التخطيط.
- توفير التطور الوظيفي للمعلمين.

أما (Mills, 1990) فقد وصفت المدرسة النموذجية كما يلي:

- أهدافها واضحة.
- تحتوي على نظام اتصال ممتاز.
- لا تفرض قيدا على المعلمين (قيودا زمنية)
- بيئة عمل مناسبة.
- لا يوجد بها غياب.
- معنويات مرتفعة وتحفيز عالي.
- صورتها جيدة في المجتمع
- تتمتع بعمل روح الفريق.
- وجود ولاء لدى المعلمين للمدرسة.
- لا يوجد نزاع بين أفرادها.

وقد قامت اتحادات المعلمين بنشر تقارير عن الضغط الذي يعاني منه المعلم و قدمت تحليلا للمشاكل التي يواجهها المعلم و قدمت النصائح و الإرشادات للمدارس لتقليل الضغط الواقع على المعلم. وقد ركز عدد من هذه النصائح على الصحة التنظيمية كوسيلة لمساعدة المدارس لتوفير بيئة عمل مناسبة للمعلمين.

وقد وفرت لجنة (NUT) عام 1990 خطة عمل وبرنامج لمعالجة ضغط التعليم. وتتعامل هذه الخطة مع ثلاثة مجالات رئيسية وهي البيئة، حل المشاكل، البيئة الاجتماعية والبيئة النموذجية.

أما خطة العمل فتحتوي على ما يلي:

1- بيئة العمل The task environment

إن هذا الجزء من الخطة يتعامل مع الأوضاع التي تواجه المعلم عند محاولة القيام بواجبه. وتحدد الحاجة للقيام بما يلي:

- تخصيص الواجبات حتى تتواءم مهارة المعلم مع الواجبات.
- تخفيض ضغط الوقت و توفير التدريب على إدارة الوقت.
- توفير الوقت اللازم للتحضير وضع العلامات
- الاستفادة من الإدارة التعليمية.
- تحسين البيئة المدرسية وتوفير مصادر تعليمية.
- تخفيض حجم الصف.
- توفير التدريب للمعلمين لمعالجة سوء لسلوك لدى الطلاب.
- توفير الدعم و الاتفاق على الأهداف المدرسية.

2- حل المشاكل والبيئة الاجتماعية

problem solving and the social environment

ويتعامل هذا الجزء مع تعامل المدرسة كفريق واحد مع المشاكل، وتحدد الحاجة للقيام بما يلي:

- توفير و تطوير بيئة و ثقافة تعاونية في المدرسة.
- توفير الوقت والفرص للمعلمين للاسترخاء.
- تحسين نوعية البيئة الاجتماعية.
- تطوير مهارات حل المشاكل.
- توفير الوقت للفريق لمناقشة المشاكل في أثناء الاجتماعات.

- تحسين التواصل ضمن بيئة المدرسة.
- توفير التغذية الراجعة للمعلمين.
- الطلب من المعلمين ذوو الخبرة توفير المعلومات بسرعة.

3- بيئة التطوير The development environment

يتناول هذا القسم كيفية تطوير المدرسة للطاقم كأفراد و معلمين و تحدد الحاجة للقيام بما يلي:

- تطوير إدارة الأفراد بشكل أفضل داخل المدرسة.
- تحسين القيادة و أساليب الإدارة من قبل المدراء.
- استخدام عبارات الثناء و المدح لإنجاز وجهود المعلمين
- استخدام التغذية الراجعة بشكل أفضل.
- تحسين التدريب و مواءمته مع الحاجات الأساسية بما في ذلك تدريب المدراء وإدارة الضغط و الوقت و تدريب مهارات الاتصال و إدارة الطلبة السيئين.
- توفير الدعم التنظيمي للمدرسة بما في ذلك الخدمة الصحية والاستشارات ومراكز التسلية.
- عمل جهود لتحسين نظرة المجتمع للمعلم.

أما تقرير لجنة التعليم لعام 1998 فقد أكد أن المدراء يمتلكون تأثيرا كبيرا في تقليل الضغط خاصة أولئك الذين يتبنون السياسة الإيجابية. وقد أوضح التقرير حاجة المدراء لتطوير خطط عمل لمواجهة الضغط الناشئ من قبل عدة جهات في المدرسة بما في ذلك:

- التدريب و التطوير المهني.
- وضع الغرفة الصفية من حيث المصادر و العلاقات الطلابية.
- البيئة المدرسية العملية.
- تنظيم المدرسة (أسلوب الإدارة، الاتصالات)
- الإدارة (توزيع العمل، توفير الأنظمة السهلة)

وبنفس السياق فإن تقرير الصحة التعليمية أوضح كيف أن المعلمين أشاروا إلى ثلاثة أوجه في المهارات الإدارية كمسببات للضغط وهي كما يلي:

1- **المهارات القيادية**: حيث فشل بعض المدراء في قيادة المعلمين ولم يكونوا واضحين حول أهداف المدارس العامة و سياستها و توقعاتهم من الطاقم التدريسي. وقد كان بعض المدراء يتصرفون بطريقة أوتوقراطية ويبالغون في الاعتماد على القوانين ولا يقومون باستشارة أحد في قراراتهم.

2- **المهارات العملية**: تنبع المشكلة أساسا من عدم وجود تنسيق كاف لجهد المعلمين والفشل في إيصال المعلومات في الوقت المناسب إلى المعلمين.

3- **المهارات الشخصية**: يحتاج المدراء إلى ممارسة سلطاتهم على المعلمين عن طريق الحفاظ على توازن بين النظام و الإقناع لذلك يجب على المدراء أن يمتلكوا مهارات اجتماعية مناسبة لذلك وإلا يتسببوا في كثير من المشاكل.

وقد حثت اللجنة المدراء على تلقي التدريب المناسب أثناء الخدمة و قبل ترقيتهم إلى منصب الإدارة.

تحفيز المعلمين الجدد The induction of new staff

في تحليله لكيفية تحسين المدارس لمصادرها التنظيمية لتقليل الضغط لدى المعلمين، خصص (Dunham, 1992) أهمية كبيرة لبرامج التحفيز للأعضاء الجدد في المدرسة. ويحتاج المعلمون الجدد أو حتى المعلمين القدامى الذين ينتقلون إلى مدارس جديدة إلى مساعدة حتى يتأقلموا مع البيئة الجديدة.

وعلى الرغم من تأكيد الكثير من الكتّاب لأهمية برامج التحفيز لمساعدة المعلمين الجدد إلا أن القليل تم مساعدتهم على الصعيد العملي. ومن المعروف أن المعلمين الجدد يواجهون مشاكل كبيرة في السنة الأولى، وقد أشارت دراسة قام بها (Cains and Brown, 1998) عن الضغط حيث طلب من المعلمين الجدد أن يحددوا العوامل المفيدة في مساعدتهم على التأقلم مع الضغط، وقد أشار هؤلاء المعلمون إلى أن مساعدة الزملاء و النصائح غير الرسمية هي الأهم و الأكثر فائدة. وتشير كثير من الدراسات إلى أهمية توفير الدعم والنصيحة إلى المدراء الجدد أيضاً.

ولكن لسوء الحظ فإن نوعية الدعم المقدم للمعلمين الجدد يختلف من مدرسة إلى أخرى ويعتمد على التطوع من قبل الطاقم لتقديم المساعدة. ولذلك فإن برامج التحفيز الرسمية للمعلمين الجدد بما في ذلك تعيين مرشد يقوم بتقديم الدعم والاستشارة ويتأكد من تحقيق الأهداف يوفر إطاراً تنظيمياً للدعم.

وبالنسبة لتعيين المدراء أو مساعدي المدراء فإن الدعم والتحفيز الرئيسي يجب أن يأتي من الطاقم القديم في المدارس الأخرى كجزء من برنامج التحفيز الذي تنظمه الجمعيات المهنية من قبل السلطات التعليمية المختصة.

ويمكن تقسيم الدعم المقدم إلى الطاقم الجديد على نوعين: الأول، يتعلق بفهم المدرسة وكيفية إدارتها ويشمل أيضاً أوصاف للطلبة على أدق التفاصيل الأخرى. إن تحقيق هذه النتائج يتطلب عقد اجتماعات وإعطاء وثائق للمعلمين. أما المعلومات التي يحتاجها المعلمون الجدد فهي كما يلي:

معلومات يحتاجها المعلمون الجدد

الوصف الوظيفي.
من هو المدير المباشر.
نبذة عن تاريخ المدرسة.
نسخة عن المنهاج.
جولة في مباني المدرسة.
توفير المصادر التعليمية.
التنظيم المدرسي.
المسؤوليات المتعلقة بالزملاء.
آلية اتخاذ القرارات في المدرسة.
إجراءات المدرسة وسياستها.
نظام الدعاية الصحي.
التنظيمات والترتيبات مع الزملاء.
التعامل مع حالات الطوارئ.
تعيين مرشد.
ترتيبات التقارير والتقييم.
مصادر الدعم.
أسلوب التقييم.
نشاطات التطور المهني.

ثانياً، هناك الاحتياجات التي تتعلق بالتعامل مع الواجبات المفروضة على المعلم في دوره الجديد والتي تتعلق بنوعية التعليم والإدارة والواجبات الإدارية.

وفيما يتعلق بتحقيق معايير الأداء للمعلمين الجدد، فإن وكالة تدريب المعلمين قد اقترحت عام 1999م قد تقوم المدارس بتأسيس مرشد للتحفيز يكون دوره الرئيسي مساعدة المعلمين على التطور المهني خلال فترة التحفيز والبناء على احتياجات الأداء. وفيما يتعلق باحتياجات التحفيز بالنسبة للمعلمين القدامى، فهناك الكثير من المدارس تقوم بتعيين معلم يتم إعطاؤه مسؤوليات خاصة لتطوير الطاقم. ويتداخل هذا بشكل واضح مع مراقبة المدير للمعلم والإدارة ومن المهم للمدرسة أن تتأكد أن

احتياجات المعلم الجديد لا يتولاها أكثر من جهة حتى لا يكون هناك تعارض في الإرشادات والترتيبات.

أما بالنسبة للمدراء الجدد فإن برنامج الإدارة والقيادة يوفر تحفيزاً للمدراء الجدد ويشير إلى نوع الدعم الذي يحتاجه هؤلاء المدراء من الآخرين.

وقد أشار (Ostell and Oakland, 1995) في دراستهما عن موضوع الضغط الذي يعاني منها المدراء أن هناك الكثير من المشاكل التي لا يمكن للمدير التعامل معها دون مساعدة الآخرين لأنهم يتعاملون مع مشاكل تواجههم لأول مرة. لذلك فإن برنامج التحفيز للمدراء الجدد يجب أن يتدارك هذه المشاكل وأهميتها.

أما أكثر ما يقلق المعلمين الجدد من حيث الأداء فهو كما يلي:

أكثر ما يقلق المعلمين الجدد من حيث الأداء

هل علاقتي جيدة مع الزملاء الجدد؟
هل علاقتي جيدة مع الطلبة الجدد؟
هل أقوم بتطوير عادات روتينية فعالة؟
هل أقسم وقتي بشكل جيد بين الواجبات المختلفة؟
هل أنا جاهز لاقتراح تغييرات للممارسات الحالية؟
ما هي الصورة التي أقدمها للآخرين؟
هل أعبر عن حاجاتي بشكل واضح؟
هل قمت بالاتصال مع الأشخاص المناسبين؟
هل أحقق التوقعات؟
هل أنا بحاجة إلى مساعدة أو دعم؟
هل أحصل على تغذية راجعة مفيدة عن أدائي؟
كيف أحسن من أدائي؟
هل أقوم باستغلال المصادر المتاحة؟
هل أحقق مسؤولياتي بشكل جيد؟
هل هناك الكثير من الأعمال ملقاة على عاتقي؟

إن إجابتك على هذه الأسئلة توضح لك كيف تتعامل مع أي مشاكل قد تنشأ. وفي هذا السياق فإن أولئك الذين هم في وضع يمكنهم من توفير النصيحة والإرشاد يكتسبون أهمية كبيرة. ومن المهم لك أن تبحث عن المساعدة لأن ذلك سيوفر عليك الكثير من الجهد والتعب والإرهاق بدلاً من الاعتماد على الخطأ والتجربة والصواب. لأن مثل هذا الأسلوب (أسلوب التجربة) يعني طلبك للمساعدة عند تطور المشكلة ونشؤها وبالتالي فقد تكون قد سببت الكثير من التعب والضغط لك وللآخرين.

إدارة المتطلبات التي تفرض على الطاقم Managing demands on staff

إن إحدى أهم الأمور التي يجب على المدراء القيام بها هو التأكد من عدم وجود متطلبات غير ضرورية على الطاقم. حيث يتم أحياناً فرض أمور إدارية غير ضرورية على الطاقم حين القيام بإجراءات وممارسات جديدة.

وقد تنشأ المتطلبات الجديدة من تبني إجراءات غير ضرورية وصعبة التطبيق وتستهلك الوقت. فعلى سبيل المثال تجميع التقارير المدرسية وذلك لأنه من المهم ضمان أن يقوم كل معلم إتمام الجزء الواقع عليه من الإجراءات بطريقة سهلة ومريحة.ومن المعروف أن المعلمين يجدون أنه من المرهق تبني وظيفة أو عمل غير ضروري ويستهلك الوقت.

ومن بين المتطلبات غير الضرورية هو تزامن هذه الطلبات ووقوعها في فترات متقاربة حيث تتزامن أحياناً مع يوم النشاط المدرسي أو اجتماعات الأهالي مما يؤدي إلى التسبب بالقلق والتوتر.

ويحتاج المعلمون أيضاً إلى مستوى متقدم من المصادر والدعم التقني في عملهم لأن ذلك من شأنه أن يقلل الضغط الحاصل، على المعلم وخاصة ذلك الجزء المتعلق بالتحضير.

وهناك وظيفة مهمة للمعلمين القدامى وهي المساعدة في مواءمة الواجبات الإضافية مع المهارات الفردية للمعلمين حيث هناك بعض المعلمين الماهرين يعمل بعض الواجبات أو النشاطات ويشعرون براحة أكبر في بعض الأدوار على أدوار أخرى.

وهكذا فإن الطلب من أحد المعلمين بتنظيم يوم النشاط المدرسي قد يسعده بينما لا يسعد آخر. لذلك من المهم التأكد من أن الواجب المنوط يناسب المعلم من حيث القدرات والمهارات. وقد (وضح ميلز) اثنا عشر من التحسينات التي تساعد المدراء على تقليل ضغط الوقت والعمل لدى المعلمين وهي كما يلي:

- يجب تحديد موعد تسليم التقارير قبل مدة من تسليمها.
- التأكيد على أن نظام التقارير واضح وبسيط وفعال.
- توفر وقت للتحضير خلال بساعات الدوام.
- التأكد بأن الأحداث المستقبلية واضحة للجميع.
- إعطاء وقت للنقاش مع الطلبة والزملاء.
- التأكد بأن جميع الاجتماعات ضرورية، وليست طويلة ومتكررة.
- تعيين أحد الملمين ذوي الخبرة لمراقبة ضغط العمل.
- إعطاء وقت في الجدول الحصصي لإنجاز أهداف المنهاج.
- التقليل من الأعمال الإدارية قدر الإمكان.
- التأكد من أن المعلمين لا يمضون أوقاتهم بأعمال يمكن القيام بها من السكرتارية.
- تخصيص وقت إضافي للمسؤوليات الإدارية.
- تخصيص وقت لتسجيل العلاقات.

وهناك واجب مهم للمدراء في المدارس وهو التأكد من استمرار وعمل نشاطات المدارس، حتى نتجنب المشاكل التي تسبب الضغط والتوتر ومن أهم جوانب السياسة العامة للمدرسة احتواؤها على جانب واضح حول السلوك الطلابي في المدرسة. حيث تخصص الكثير من الكتب من أدبها الحديث عن التعامل مع مشاكل السلوك الطلابي.

إلا أن سياسة المدرسة تجاه سوء السلوك الطلابي يجب أن لا تتعلق فقط بمواجهة هذا السلوك ولكنها يجب أن تهدف إلى تصحيح السلوك. وأن تمنع المشاكل من الحدوث. فقد قام (روجرز) بوصف جوهر هذه السياسة وكيف يجب على المدارس أن تساعد الطلبة على السلوك المسؤول والإيجابي.

إن الفائدة الرئيسية من قبل تبني هذه السياسة مساعدة المعلمين على التوازن ومساعدة الطلبة على تكوين نظرة واضحة عن السلوك المقبول وعند حدوث المشكلة، فإن المعلم لن يشعر بالعزلة، ويستطيع أن يعرف توقعات المدرسة للسلوك الجيد، بدلاً أن يكون غير متأكد فيما إذا كانت المدرسة شديدة تجاه الطلاب أم متساهلة.

وسيكون المعلم متأكداً من الإجراءات التي سيقوم باتخاذها فيما يتعلق بحادثة ما في حالة إذا كان ذلك السلوك خطير أم لا. وتستطيع السياسة العامة للمدرسة أن تقوم بتخصيص أدوار معينة لبعض أعضاء الفريق التدريسي والطلب منهم بمراقبة سلوك الطلبة في بعض الميادين خارج الفصل الدراسي مثل ساحة الملعب، أو الممرات وتخلق أيضاً مثل هذه السياسة العمل بروح الفريق لدى المعلمين مما يؤدي إلى نتائج إيجابية فيما يخص العلاقة والدعم المشترك فيما بين أعضاء الطاقم التعليمي.

وهناك بعض المشاكل الصعبة التي لا يمكن للمعلم أن يتعامل معها مثل ظاهرة الاعتداء على الطلبة من قبل بعض الطلبة. أو ظاهرة فقدان الطالب بسبب سوء أحد الآباء أو الطلاق. وفي مثل هذه الحالات الحساسة فإن سياسة المدرسة العامة مع وضوح الدور والمسؤوليات تساعد كثيراً في التغلب على الضغط الناتج.

وأخيراً يجب على مدراء المدارس عدم استغلال منصبهم وسلطتهم لفرض طلبات كثيرة على المعلمين، وفي بعض الأحيان وعلى الرغم من صغر هذه الطلبات إلا أنها تتراكم، وتحتاج إلى وقت وجهد مثل التحضير للزيارات والتفتيش. لذلك لا بد من التخطيط الفعّال لدى الحاجة المطلوبة لمواجهة مثل هذه المتطلبات.

تعزيز ورفع الروح المعنوية للمعلمين Enhancing staff morale

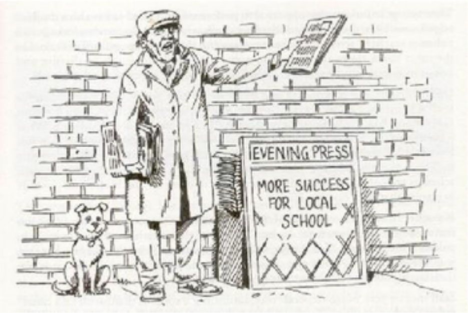
تعتبر هذه النقطة من أهم النقاط في مكافحة الضغط. حيث أن المعلمين الذين يعملون في مدرسة تمتلك روح الفريق والهدف سوف تكون أكثر فاعلية بالتعامل إيجابياً مع متطلبات العمل الشاق. ويحتاج مدراء المدارس أن يعززوا من الروح المعنوية وذلك عن طريق إعطاء التغذية الراجعة الإيجابية وامتداح العمل الذي يقوم به المعلم وإخبار الطاقم عن جميع القرارات المهمة التي تؤثر عليهم، وكما ناقشنا في الجزء

السابق فإن السياسة العامة للمدرسة تلعب دوراً هاماً في رفع الروح المعنوية للمعلمين وخلق روح الفريق لديهم.

ويمكن أيضاً تعزيز المعنويات عن طريق تصوير المدرسة بشكل مقبول في أعين المجتمع المحلي، لذلك لا بد من بذل الجهود وللتأكد بأن الأخبار السارة عن المدرسة يتم نشرها والاحتفال بها في المدرسة. إن العمل بأسلوب التقييم هو مثال جيد لتطوير المعلم الذي يمتلك الطاقة لتعزيز الروح المعنوية للفريق أو التأثير عليها سلباً.

وقد أشارت الأبحاث إلى أن إحدى فوائد التقييم الرئيسية هو تلقيهم التغذية الراجعة على الأداء. وفي دراسة أخرى عن تقييم المعلمين أشار بعض المعلمين إلى أنه بعد سنوات التعليم في المدرسة فإن تقييمهم الرسمي كان إيجابياً مما انعكس إيجابياً على الروح المعنوية للمعلم.

وعلى العكس من ذلك فهناك بعض المعلمين الذين أشاروا إلى أن عملية التقييم بحد ذاتها تسبب لهم الضغط وأن التقييم هو تعدي على الاستقلالية والمهنية. ويعلق أحد المعلمين قائلاً:


EVENING PRESS
MORE SUCCESS FOR LOCAL SCHOOL

> اجد ان عملية التقييم تسبب لي الضغط، إن ما يقلقني هو ان فكرة التقييم تعتمد على عدم الثقة بالمعلم. وفي الماضي عندما كان المعلم يواجه بعض المشاكل فقد كان يحصل على الدعم الكافي والمساعدة الضرورية وإذا ما استمرت المشاكل فإن المعلمين سيتركون التعليم. لذلك اعتقد أن عملية التقييم هي عملية خاطئة وتستهلك وقتاً يجب أن يسخر للتعليم.

إن محاولة ربط تقييم المعلم مع الأداء هو سلاح ذو حدين. فمن جهة هناك الذين يعتقدون أن مثل هذا الربط يقوي من مهنية المعلم وبالتالي تزيد من الروح المعنوية، وهناك من يعتقد أن الربط غير واقعي وظالم ويؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لدى المعلم.

ولسوء الحظ فإن إجراءات التقييم يتم وضعها من قبل الحكومة بشكل صارم مما يعني أن المدرسة لا تساهم في تصميم مثل هذه البرامج التقييمية.

إلا أن المدرسة تستطيع أن تتأكد أن الإجراءات يتم اتباعها بشكل إيجابي مما يعزز من الروح المعنوية للمعلم بدلاً من التأثير السلبي. وتشمل هذه الأمور اطلاع المعلم على آلية عمل هذه المشاريع والبرامج. وإن المدرسة تبذل ما بوسعها للتأكد من عدالة التقييم. وإذا ما شعر المعلم أن هذا البرنامج ينفذ بشكل جيد ومنظم، وأن الإدارة تقف معهم في التطبيق كان من شأن هذا الأمر أن يرفع من الروح المعنوية لدى المعلم.

أما إذا كانت هذه المشاريع سيئة التنظيم فإن ذلك سيؤثر في المعنويات سلباً. وتعتمد معنويات المعلمين على تأسيس روح الفريق والزمالة فيما بينهم. ويحتاج المعلمون إلى مشاعر طيبة تجاه بعضهم بعضاً في المدرسة حتى يستطيعوا أن يقدموا أفضل ما لديهم.

لذلك لا بد من التعامل مع عملية التقييم بحذر شديد، وبخاصة في الأمور التي تتطلب إصدار الأحكام أو التدخل في كفاءة المعلم. وفي عدد من المدارس فإن النشاطات المدرسية توجد بحيث يتم جمع المعلمين معاً مما يعزز الروح المعنوية لديهم،

حيث أن المشاركة في الأيام المفتوحة أو يوم النشاط أو الأيام الرياضية يوفر فرصة للمعلمين للتفاعل الاجتماعي خارج إطار الحصص والتعليم ويبعدهم عن المشاكل اليومية للتعليم.

إن مثل هذه النشاطات الاجتماعية تساهم أيضاً في رفع الروح المعنوية للمعلمين. وقد دعيت في أحد الأيام لإدارة إحدى ورش العمل التي تبحث في القلق لدى المعلمين، وتدريب المعلمين على مواجهة القلق، وكان المكان فندقاً يتمتع بالفخامة ويتبع له نادي صحي. وكجزء من التدريب تم تشجيع المعلمين على استخدام مرافق الفندق والتي تشمل أيضاً بركة سباحة، وساونا ومساج وملعب للجولف. إلى جانب الوجبات الفاخرة.

ولقد ساعدت هذه الأجواء المعلمين على التعامل مع الضغط والقلق بطريقة إيجابية. إلى جانب أن مثل هذه الأجواء توفر جواً اجتماعياً للتفاعل بين الطاقم. وقد تعزز الروح المعنوية للمعلمين يسبب معاملتهم على أنهم معلمين يحظوا بالاحترام والتقدير. ويفكر المعلمون في طريقة معاملة المهن الأخرى كما هو واضح من التعليق التالي:

> لقد تم تكليفي من قبل إدارة المدرسة بالالتحاق بإحدى الدورات التدريبية، إلا انني فوجئت أن المدرسة لا تمتلك الميزانية لتغطية نفقات الدورة، لذلك فإن الكلفة ستغطي من قبلي شخصياً، إن هذا الأمر الخدمة ولا اتصور اي مهنة في العالم يتطلب من صاحبها أن يصرف من جيبه الخاص على الدورات.

وهكذا نلاحظ أن هذه الصورة الذاتية مهمة في معنويات الطاقم. وهناك أمور سهلة التطبيق مثل توفير وجبات رخيصة الثمن للمعلمين أو حفلات الشاي والقهوة، مثل هذه الأمور من شأنها أن ترفع الروح المعنوية للمعلم.

وعلى العكس فإن غياب بعض الأمور السهلة الصغيرة مثل عدم وجود مقاعد كافية في غرفة المعلمين أو وجود آلة تصوير واحدة مما يخلق أزمة عند الاستخدام

تجعل من المعلم يشعر بعدم التقدير والاحترام. إن الانتباه لظروف العمل والتأكد من أن التجهيزات المدرسية على ما يرام تساهم في رفع الروح المعنوية لدى المعلمين.

إيجاد مناخ من الدعم Establishing a climate of support

في دراسة لـ (Jonstone) عام 1992 قام بالطلب من معلمي المدارس الأساسية والإعدادية أن يحتفظوا بجدول عن العمل لمدة أسبوع. وتقسيم اليوم إلى فترات، كل فترة لا تتعدى 15 دقيقة. وفي نهاية كل يوم طلب من المعلمين كتابة تقرير فيما إذا كانوا قد شعروا بالضغط خلال اليوم وأساليبهم في مواجهة هذا الضغط. وخلال الأسبوع، اتضح أن الاستراتيجية المستخدمة من قبل هؤلاء المعلمين قد لاقت دعماً من الزملاء في المدرسة.

وقد أوضح تقرير لجنة الخدمات التعليمية لعام 1998م عدداً من الأساليب يستطيع من خلالها المدراء تطوير ثقافة داعمة في المدارس كما يلي:

ويمكن أيضاً تقديم الدعم والنصيحة من خلال نشاطات التطوير المهني بما في ذلك تقييم المعلم. وتوفير هذه النشاطات الفرصة للمعلم أن يراجع الممارسات العملية وتحديد المشاكل وحلها دون دعم إضافي.

وعندما تحدث الخلافات بين المعلمين، فإن المدير يلعب دوراً هاما في حل هذه المشاكل بسرعة وإيجابية حتى تسود روح الفريق الواحد. أما إذا كانت الخلافات بين المدير وأحد الزملاء فإن ذلك يجب أن يُحَل فوراً.

تمتلك كل مدرسة مناخاً تنظيمياً خاصاً بها، ولكن الجزء الأهم في هذا المناخ هو كيفية شعور المعلم في رؤية المدير له في المدرسة والمدى الذي يتم فيه تلبية حاجاته وهمومه وأخذها بالحسبان عند اتخاذ القرارات.

إن وجود جو من التفاوض والمشاورات يساعد في إيجاد مناخ داعم في المدرسة، أما إذا كان المدير غير متعاون وسلطوي فإن ذلك يؤدي بلا شك إلى خلق جو من ا لتوتر والضغط في المدرسة.

ويحتاج المعلمون الجدد إلى الدعم خلال السنة الأولى ويمكن للمشرفين والمرشدين

أن يلعبوا دوراً هاماً في الموضوع وخاصة عند تغيير دور المعلم في المدرسة فإنه في هذه الحالة يحتاج إلى تنظيم ودعم مباشر، وقد أكد عدد من الاتحادات التعليمية والكتاب على حاجة المعلمين إلى الخدمات الاستشارية. إن مثل هذه الخدمات خاصة في المدارس الكبرى توفر إرشاداً ودعماً للمعلمين. حيث يتم الاستماع إلى هموم المعلم ومشاكله وتوفير النصائح المناسبة على اتخاذ إجراءات مباشرة أو تخفيفية.

ويمكن لهؤلاء المستشارين أن يكونوا فعالين في تخدير المعلمين عند العادات العقلية السيئة والتي تؤدي إلى زيادة الضغط وتعليمهم أيضاً عن كيفية استخدام الاستراتيجيات وتوفير التدريب خاصة فيما يتعلق بإدارة الوقت والتأمل وتمارين التنفس وتحسين الصوت والهيئة.

ويستطيع المرشد أيضاً نصح المعلم للعناية الصحية في حالة الضرورة وقد أشار (Huberman) إلى أن 40٪ من المعلمين يشعرون أنهم غير قادرين على التعليم والاستمرار به كمهنة في فترة من الفترات أن مثل هذا الشعور يعززه وجود مشاكل عائلية وشخصية لدى المعلم، إلا أن هذا الشعور سرعان ما يتلاشى ويدوم فقط لأسبوع أو عدة أسابيع. إلا أن هذا الشعور قد يستمر طويلاً عند البعض ويؤدي بهم في النهاية إلى ترك المهنة. لذلك فإن دور المرشدين مهم في توفير المساعدة في هذه الفترة للتعامل

مع هذه المشاعر السلبية. ويتجلى دور المرشد في فترة التفتيش، حيث يعلق أحد المعلمين على ذلك قائلاً:

> كان هناك مرشداً موجوداً في المدرسة يستمع إلى مشاكلنا قبل وصول لجنة التفتيش بأسبوع، وكان يقدم لنا النصيحة، ويستمع لنا باهتمام وتعاطف. إن مجرد وجود المرشد كان إيجابياً وبسبب الضغط الذي يسبق فترة التفتيش فإن وجود المرشد كان داعماً لنا بشكل كبير. لقد كان هذا المرشد يتمتع بالخبرة وقد كان عضواً في التفتيش قبل ذلك، لهذا كان باستطاعته أن يقدم لنا الخبرة المناسبة في هذا الموضوع.

إن وجود فترة تسبق فترة التفتيش تؤدي إلى زيادة الإرباك والضغط. يقول أحد المعلمين:

> لقد تم إخبارنا عن موعد وصول لجنة التفتيش قبل الموعد بثلاثة أشهر، لذلك بدأ القلق بالتراكم من ذلك الوقت. لذلك أنصح أن يتم اخبارنا قبل الموعد بأسبوعين وليس ثلاثة أشهر.

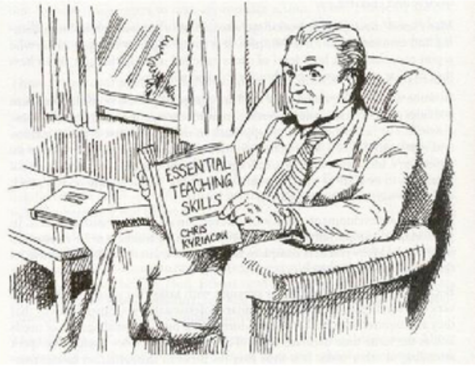
وبينما يوفر المدراء مناخاً داعماً للمعلمين، إلا أن السؤال هو من يوفر الدعم للمدراء أنفسهم. وعن مدراء المدارس أشار (Copper and Kelly, 1993) بأن سلطات التعليم المحلية يجب أن تأخذ زمام المبادرة في توفير أنظمة الدعم للمدراء والذي يشمل الخدمات الاستشارية. وقد أشار (كوبر) أيضاً إلى ضرورة وجود برنامج للتطوير والتدريب للمدراء لتجنب الضغط.

نشاطات التطور المهني Professional development activities

يجب أن يتم تنظيم نشاطات التطور المهني بشكل منتظم لمساعدة المعلمين على التعامل مع التطورات والتغيرات الجديدة في العمل، والتي تشمل الاجتماعات وورش العمل للطاقم ونشاطات متخصصة للأفراد أو المجموعات الصغيرة داخل المدرسة.

إن مثل هذه النشاطات تساعد في تطوير روح الفريق والزمالة بين المعلمين. ومن المهم أيضاً أن يتم التعامل مع المعلمين بشكل مهني يحظى بالتقدير والاحترام. إن الاجتماعات الخارجية والتي تتم في جو مريح تساعد في تعزيز المشاعر الإيجابية لدى المعلمين. ويجب على هذه النشاطات أن لا تقلل من قيمة الممارسات السابقة بل تبني وتركز عليها. وتشتمل هذه النشاطات أيضاً على ورش العمل عن إدارة الضغط، والوقت. وتصبح هذه النشاطات أكثر فاعلية في حالة إذا كان المنظم خارجياً وليس من المدرسة.

وقد يقوم المعلمون بشكل فردي بإعداد ورش عمل عن إدارة الضغط من مدارس مختلفة مما يشجع المعلمين على النزاهة في مواجهة المشاكل. وقد أشار (Zager, 1992) إلى أن ورش العمل التي تعقد خارج المدرسة في بيئة تساعد المشارك على الاسترخاء ومواجهة الضغط بشكل أكبر.



وهناك الكثير من ورش العمل التي تشمل تدريباً على الاسترخاء وأساليب السيطرة على الأعصاب والمشاعر. وفي بعض المدارس فإن عضو هيئة التدريس المسؤول عن نشاطات التطوير المهني يلعب دوراً حيوياً في تنبيه بعض المعلمين على مخاطر العمل وتطوير أساليب عمل أكثر واقعية على مدار الوقت.

إن مثل هذه النصائح قد تأتي أحياناً من المقيم أو المرشد أو من زميل، ومن المهم لمدراء المدارس أن ينتبهوا لحجم العمل الذي يتحمله المعلمون.

إلا أن نشاطات التطور المهني قد يكون لها أثر سلبي خاصة إذا كانت لا تناقش احتياجات المعلم الحقيقية وتكون مضيعة للوقت.

وبسبب تعرض المعلم للضغط فقد يشعر المعلم أن هذه النشاطات لا تتعرض لاحتياجات المعلم الشخصية وتحرمه من الوقت الذي يمكن له أن يستغله بشكل أفضل، لذلك قد يشعر المعلم بالإحباط والرفض. لذلك عند تنظيم نشاطات التطوير المهني من الضروري للطاقم أن يشارك في وضع آلية عمل هذه النشاطات. ويجب على المدراء أيضاً أن يشرحوا للمعلمين أهمية هذه النشاطات حتى يقبل عليها المعلم باهتمام ونشاط.

التعامل مع المشاكل Dealing with problems

تظهر المشاكل في كل مدرسة من وقت لآخر مما يخلق ضغطاً لدى المعلمين ويمكن التعامل مع هذه المشاكل من قبل مدراء المدارس. وفي كثير من الأحوال فإن حل هذه المشاكل يترك أثراً كبيراً في التقليل من الضغط، فعلى سبيل المثال قد يكون هناك بعض القلق في المدارس بسبب وجود اعتداءات على الطلبة من قبل طلبة آخرين من مدرسة أخرى أو قلق المعلم بسبب لجنة التفتيش. وعند تحديد هذه المشاكل لا بد للإدارة من اتخاذ الإجراءات اللازمة وعندما يكون من الصعوبة التعامل مع هذه المشاكل يجب إخبار المعلمين حتى يشاركوا في حل المشكلة.

وهناك ثلاثة مجالات لا بد من ذكرها – الأول يتعلق بالمتطلبات الجسدية التي تفرض على المعلم مثل الحاجة لصعود الأدراج وحَمْلِ الكتب والمعدات من مكان إلى آخر. وقد تكون هذه المشاكل نابعة بسبب الطبيعة المدرسية وطبيعة البناء. ويمكن

للمدير مثلاً أن يخصص مساحة معينة في المدرسة لحفظ الأدوات والكتب بدلاً من حَمْلِها من قبل المعلم من مكان إلى آخر. أما المجال الثاني يتعلق بمستوى الإزعاج مثل قرع الجرس بين الحصص الذي قد يكون مزعجاً أحياناً.

لذلك لابد من اتخاذ إجراءات لتخفيض مستوى الإزعاج مثل وضع وتركيب عازل للصوت. أما المجال الثالث فهو الثباتية. حيث يوجد هناك الكثير من المعلمين الذين يرغبون بالبقاء في المدرسة وعدم الانتقال إلى مدرسة جديدة وهناك من يرغب بالانتقال. ولكلا الفريقين نقول أن هناك خطورة من القيام بالعمل مدة بعد مدة وبنفس الوتيرة. لذلك لا بد من تغيير وتيرة العمل وأن لا يؤدي الأمر إلى الجمود. إن إحدى محاسن التعليم هو وجود الكثير من النشاطات التي تخلق التنوع مثل تغيير المناهج، والمواضيع، وأساليب التدريس، والبحث العلمي، والرحلات المدرسية مما يؤدي إلى تغيير الروتين الجامد.

وأخيراً هناك مشكلة كبيرة تتمثل في اندماج المدارس مع بعضها ومشاكل تتعلق بمقتل أحد المعلمين أو الطلبة أو اندلاع حريق في المدرسة.

إن مثل هذه المشاكل تؤدي إلى تولد الضغط الشديد والإرباك عند المعلمين. وعند سماع أخبار سيئة ترد إلى المدرسة عن أحد المعلمين أو أحد الطلبة كما حصل عند أحد المدارس التي غرق فيها اثنين من الطلاب ومعلم في البحر. لابد أن يكون هناك خطة طوارئ للتعامل مع هذه الأحداث الطارئة.

ما يمكن أن تفعله المدرسة لتقليل الضغط School action to minimize stress

يرجى استخدام الجدول رقم (6.1) لتحديد خمسة إجراءات يمكن للمدرسة أن تتخذها لتقليل الضغط لك شخصياً وخمسة إجراءات لتقليل الضغط للمعلمين بشكل عام. بعد ذلك يمكنك أن تدرس كيفية إدخال هذه الإجراءات في آلية صنع القرار في المدرسة مثل اقتراح أفكار معينة تخص إجراءات التقييم أو اجتماعات المدرسة أو تطوير المهنة. إن تدفق المعلومات والاقتراحات من المعلمين يؤدي إلى اتخاذ إجراءات مهمة من قبل الإدارة للتعامل مع الضغط بنجاح.

جدول (1-6) ما يمكن أن تفعله المدرسة لتقليل الضغط

أكتب خمسة إجراءات تشعر أن المدرسة يمكن أن تتخذها لتقليل الضغط لديك شخصياً:

1- ....

2- ....

3- ....

4- ....

5- ....

اكتب خمسة إجراءات تشعر أن المدرسة يمكن أن تتخذها لتقليل الضغط لدى المعلمين بشكل عام.

1- ....

2- ....

3- ....

4- ....

5- ....

الفصل السابع

اتخاذ إجراء فوري

اتخاذ إجراء فوري:

بعد أن وصلنا إلى نهاية الكتاب، فإنك ستواجه الآن قراراً مهماً فيما يتعلق بتخفيض مستوى الضغط لديك. إن القرار هو أن تلزم نفسك لاتخاذ إجراء الآن.

بعد أن فرغت من قراءة هذا الكتاب ودراسة الاستراتيجيات المختلفة في مواجهة الضغط ستجد أن مجرد دراسة الضغط وفهمه يؤدي إلى تقليل الضغط لأن ذلك يعطيك شعوراً بالثقة على أنك قادر على السيطرة على الأحداث والمشاكل لأن عدم دراسة المشكلة يؤدي إلى تعمقها وزيادة الشعور بالضغط.

وحتى تستفيد من الاستراتيجيات المحددة في هذا الكتاب، يجب أن تلزم نفسك وأن تكرس الوقت وتخطط بالاستراتيجيات الواجب اتخاذها.

وكلما تعاملت أكثر مع الضغط وجدت الوقت والجهد للتعامل مع متطلبات جديدة وهذا يعني أن هذه المتطلبات الجديدة لن تؤدي إلى خلق ضغط لدى المعلم.

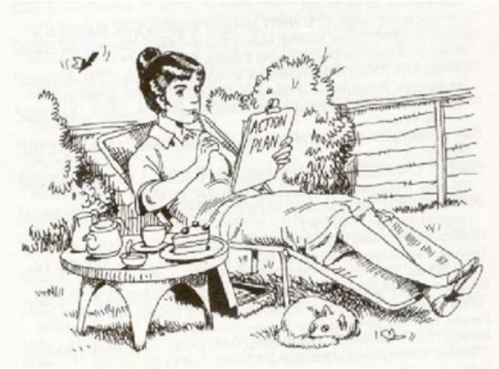
إن التعامل مع الضغط يتطلب وقتاً وجهداً، إن مجرد قراءة هذا الكتاب هي بحد ذاتها خطوة إيجابية تجاه التأقلم والتغلب على الضغط.

هناك بعض الأفراد المترددين في الاعتراف للآخرين بأنهم يعانون من الضغط حتى أنهم لا يقرون للعائلة أو الزوجة أو الأصدقاء بذلك، لأن هناك اعتقاد وخوف أن الاعتراف بالضغط يعني الفشل وفقدان الاحترام من قبل الآخرين.

وعلى الرغم أنه يوجد هناك مدراء وزملاء لا يتقبلون المساعدة لدرجة أن هذا الأمر أصبح جزءاً من التطور المهني. إن هؤلاء المعلمين الذين لا يعترفون بمشاكلهم مواجهون بمشاكل أكبر لأن ذلك سيؤثر على تطورهم المهني.

بالإضافة إلى ذلك أشارت عدة دراسات إلى أن المترددين الذين لا يطلبون دعماً اجتماعياً قد يعانون من الضغط المزمن وأن يعانوا من مشاكل صحية خطيرة. لذلك لا بد أن تبدأ الآن وأن تطور خطة عمل للمستقبل على المدى القريب والبعيد. ومن ثم لا بد من مراجعة الإجراء بانتظام، ويجب قراءة أجزاء من هذا الكتاب لأن الاستراتيجيات والأفكار ستخلق أفكار جديدة في كل مرة تقرأ فيها هذا الكتاب.

وأخيراً تذكر أنك الوحيد الذي يستطيع أن يساعد نفسه. وإنك الشخص الوحيد الذي يقرر الحاجة لتخفيض الضغط.



المراجع

Bibliography

Benmansour, N. (1998). *'Job* satisfaction, stress and coping strategies among Moroccan high school teachers.' *Mediterranean Journal of Educational Studies,* vol. 3, pp. 13-33.

Borg, M. G. (1990). 'Occupational stress in British educational settings: a review' *Educational Psychology,* vol. 10, pp. 103-26.

Borg, M. G. and Falzon, *I.* M. (1990). 'Coping actions by Maltese primary school teachers.' *Educational Research,* vol. 32, pp. 50-8.

Borg, M. G. and Riding, R. *I.* (1993). 'Teacher stress and cognitive style.' *British Journal of Educational Psychology,* vol. 63, pp. 271-6.

Bowers, T. (1995). 'Teacher stress and assertiveness as a coping mechanism.' *Research in Education,* no.53, pp. 24-30.

Cains, R. A. and Brown, C. R. (1998). 'Newly qualified teachers: a comparative analysis of the perceptions held by B. Ed. and PGCE-trained primary teachers of the level and frequency of stress experienced during the first year of teaching.' *Educational Psychology,* vol. 18, pp. 97-110.

Cartwright, S. and Cooper, C. L. (1997). *Managing Workplace Stress.* London: Sage. Cherniss, C. (1995). *Beyond Burnout: Helping Teachers, Nurses, Therapists and Lawyers Recover from Stress and Disillusionment.* London: Routledge.

Cockburn, A. D. (1996a). 'Primary teachers' knowledge and acquisition of stress relieving strategies.' *British Journal of Educational! Psychology,* vol. 66, pp. 399-410.

Cockburn, A D. (1996b). *Teaching under Pressure: Looking at Primary Teachers' Stress.* London: Falmer.

Cole, M. and Walker, S. (eds) (1989). *Teaching and Stress.* Milton Keynes: Open University Press.

Cooper, C. L. and Kelly, M. (1993). 'Occupational stress in head teachers: a national UK study.' *British Journal of Educational Psychology,* vol. 63, pp. 130-43.

Dunham, J. (1976). 'Stress situations and responses.' In NAS, *Stress in Schools.* Hemel Hempstead: NAS.

Dunham, J. (1992). *Stress in Teaching* (2nd edition). London: Routledge.

Education Service Advisory Committee (1998). *Managing Work-related Stress: A Guide for Managers and Teachers in the Schools* (2nd edition). London: HMSO.

Fontana, D. (1989). *Managing Stress.* London: Routledge; BPS.

FonJ:ana, D. and Abouserie, R. (1993). 'Stress levels, gender and personality factors in teachers.' *British Journal of Educational Psychology,* vol. 63, pp. 261-70.

Forbes, A. and Roger, D. (1999). 'Stress, social support and fear of disclosure.' *Bntish Journal of Health Psychology,* vol. 4, pp. 165-79.

Gold, Y and Roth, R. A. (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: The Professional Health Solution.* London: Falmer Press.

Gray, H. and Freeman, A (1987). *Teaching Without Stress.* London: Paul Chapman.

Greene, R. W, Abidin, R. R. and Kmetz, C. (1997). 'The index of teaching stress: a mea-sure of student-teacher compatibility.' *Journal of School Psychology,* vol." 35, pp. 239-59.

Guglielmi, R. S. and Tatrow, K (1998). 'Occupational stress, burnout and health in

teachers: a methodological and theoretical analysis.' *Review of Educational Research, vol. 68, pp. 61-99.*

Head, J., Hill, F. and Maguire, M. (1996). 'Stress and the postgraduate secondary school trainee teacher: a British case study.' *Journal of Education for Teaching,* vol. 22, pp.71-84.

Health Education Authority (1988). *Stress in the Public Sector: Nurses, Police, Social Workers and Teachers.* London: Health Education Authority.

Huberman, M. (1993). *The Lives of Teachers.* London: Cassell.

Jeffrey, B. and Woods, *P:* (1996). 'Feeling deprofessionalised: the social construction of emotions during an OFSTED inspection.' *Cambridge Journal of Education,* vol. 26, pp.325-44.

Johnstone, M. (1993). *Time and Tasks: Teacher Workload and Stress* (Spotlights 44). Edinburgh: Scottish Council for Research in Education.

Jones, D. and Sharma, D. (1996). 'Learning difficulties.' In Upton, G. and Varma, (eds) *Stresses in Special Educational Needs Teachers.* Aldershot: Arena.

Kremer-Hayon, L. and Kurtz, J. E. (1985). 'The relation of personal and environmental variables to teacher burnout.' *Teaching and Teacher Education,* vol. I, pp. 243-9.

Kyriacou, C. (1995). "evaluation of teacher appraisal in schools within one local education authority.' *School Organization,* vol. 15, pp. 109-16.

Kyriacou, C. (1998). *Essential Teaching Skills* (2nd edition). Cheltenham: Stanley Thornes.

Kyriacou, C. and Harriman, *P:* (1993). 'Teacher stress and school merger.' *School Organisation,* vol. 13, pp. 297-302.

Kyriacou, C. and Pratt, J. (1985) .'Teacher stress and psychoneurotic symptoms.' *British Journal of Educational Psychology,* vol. 55, pp. 61-4.

Kyriacou, C. and Stephens, *P:* (1999). 'Student teachers' concerns during teaching practice.' *Evaluation and Research in Education,* vol. 13, pp. 18-31.

Kyriacou, C. and Sutcliffe, J. (1978a). model of teacher stress.' *Educational Studies, vol. 4, pp. 1-6.*

Kyriacou, C. and Sutcliffe, J. (1978b). 'Teacher stress: prevalence, sources and symptoms.' *British Journal of Educational Psychology,* vol. 48, pp. 159-67.

Lloyd, S. R. (1995). *Developing Positive Assertiveness.* Menlo Park, California: Crisp Publications.

Mills, S. H. (1990). *Stress Management for Teachers.* Lancaster: Framework Press.

Mills, S. H. (1995). *Stress Management for the Individual Teacher.* Lancaster: Frame- work Press.

Morton, L. L., Vesco, R., Williams, N. H. and Awender, M. A (1997). 'Student teacher .anxieties related to class management, pedagogy, evaluation, and staff relations.' *British Journal of Educational Psychology,* vol. 67, pp. 69-89.

NUT (1990). *Health and Safety: Teachers, Stress and Schools.* London: National Union of Teachers.

Ostell, A. and Oakland, S. (1995). *Head teacher Stress, Coping and Health.* Aldershot: Avebury.

Pithers, R. T. and Soden, R. (1998). 'Scottish and Australian teacher stress and strain: a comparative study.' *British Journal of Educational Psychology,* vol. 68, pp. 269-79.

Pithers, R. T. and Soden, R. (1999). 'Person-environment fit and teacher stress.' *Educational Research,* vol. 41, pp. 51-61.

Punch, K F. and Tuetteman, E. (1996). 'Reducing teacher stress; the effects of support in the work environment.' *Research in Education,* no.56, pp. 63-72.

Roger, D. and Hudson, C. (1995). 'The role of emotion control and emotional rumination in stress management training.' *International Journal of Stress Management,* vol. 2, pp. 119-32.

Rogers, B. (1992). *Managing Teacher Stress.* London: Pitman.

Salo, K (1995). 'Teacher-stress processes: how can they be explained?' *Scandinavian Journal of Educational Research,* vol. 39, pp. 205-22.